

### Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation

Sengenberger, Werner (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sengenberger, W. (Hrsg.). (1978). *Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation* (Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68300>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Werner Sengenberger (Hg.)

# Der gespaltene Arbeitsmarkt

Probleme der Arbeitsmarktsegmentation

Campus Verlag  
Frankfurt/New York

**Werner Sengenberger**, Diplomsoziologe, Ph. D., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, arbeitet über betriebliche Personalpolitik und Personalplanung, Arbeitsmarkttheorie und -politik und Fragen der Interessenvertretung von Arbeitnehmern.

Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche  
Forschung e. V. München.  
Herausgegeben in wissenschaftlicher und  
inhaltlicher Verantwortung des ISF



CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Der gesplattene Arbeitsmarkt : Probleme d.  
Arbeitsmarktsegmentation / Werner Sengenberger  
(Hg.). - 1. Aufl. - Frankfurt/Main, New York :  
Campus-Verlag, 1978.  
(Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaft-  
liche Forschung e.V. München)  
ISBN 3-593-32259-5

NE: Sengenberger, Werner (Hrsg.)

ISBN 3-593-32259-5

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung  
sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgend-  
einer Form (durch Photokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren)  
ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter  
Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder ver-  
breitet werden.

Copyright © 1978 bei Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main

Produktion: Buchteam Frankfurt

Umschlaggestaltung: Eckard Warminski, Frankfurt/Main

Druck: Poeschel & Schulz-Schomburgk, Eschwege

Bindung: Klemme & Bleimund, Bielefeld

Printed in Germany

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
Quellennachweis	8
Vorwort	11
 Werner SENGENBERGER	
Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem	15
 Hanns PFRIEM	
Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie	43
 Michael REICH, David M. GORDON, Richard C. EDWARDS	
Arbeitsmarktsegmentation und Herrschaft	55
 Michael J. PIORE	
Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente	67
 Thomas VIETORISZ und Bennett HARRISON	
Der arbeitsmarktentogene Ursprung von Mobilitätsbarrieren	99
 Lester C. THUROW	
Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs	117
 Michael L. WACHTER	
Das Konzept des dualen Arbeitsmarktes aus neoklassischer Sicht	139

Friedrich BUTTLER, Knut GERLACH, Peter LIEPMANN Messung und Interpretation betriebsinterner Arbeitsmarktbewegungen - Ein empirischer Beitrag zur nicht-marktgesteuerten Allokation von Arbeitskräften	185
Jean VINCENS Bildung und Arbeitsmarktsegmentation in Frankreich	225
Guido CELLETTI Wirtschaftsentwicklung und Arbeitsmarktstruktur in Italien	257
Ausgewählte Bibliographie	296

## Über die Autoren:

Hans Pfriem ist Wiss. Assistent am Lehrstuhl für Sozialpolitik und Sozial-  
ökonomik, Ruhr-Universität Bochum.

Michael Reich ist Assistenzprofessor für Volkswirtschaftslehre an der  
Boston University,

David M. Gordon und Richard C. Edwards sind wissenschaftliche Mitarbei-  
ter am Center for Educational Policy Research, Harvard University.

Michael J. Piore, Professor für Volkswirtschaftslehre am Massachusetts  
Institute of Technology, Cambridge, Mass.

Thomas Vietorisz, Professor für Volkswirtschaftslehre an der New School  
for Social Research, New York,

Bennett Harrison, Assoziierter Professor für Stadtplanung am Massachu-  
setts Institute of Technology, Cambridge, Mass.

Lester C. Thurow, Professor für Volks- und Betriebswirtschaftslehre am  
Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, Mass.

Michael L. Wachter, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universi-  
ty of Pennsylvania.

Friedrich Buttler, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Gesamthoch-  
schule Paderborn,

Knut Gerlach, Professor an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der  
Technischen Universität Hannover,

Peter Liepmann, Akademischer Rat an der Gesamthochschule Paderborn.

Jean Vincens, Professor an der Universität für Sozialwissenschaften und  
Direktor des Institut d'Etudes de l'Emploi, Universität Toulouse.

Guido Celletti, Volkswirt, Wiss. Mitarbeiter am Arpes-Institut in Rom.

# Quellennachweis

Werner Sengenberger,

Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem. (Originalbeitrag)

Hanns Pfriem,

Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie.  
(Originalbeitrag)

Michael Reich, David M. Gordon, Richard C. Edwards,  
Arbeitsmarktsegmentation und Herrschaft.

(Original: A Theory of Labor Market Segmentation, American Economic Review, Papers and Proceedings, Jahrg. 63, Heft 2, Mai 1973.)

Das Forschungsprojekt wurde mit finanzieller Unterstützung der Manpower Administration des Arbeitsministeriums der Vereinigten Staaten von Amerika durchgeführt. Die Autoren erklären sich für den Inhalt dieses Beitrags allein verantwortlich.

Michael J. Piore,

Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente.

(Original: "Notes For a Theory of Labor Market Stratification", Working Paper Number 95, Dept. of Economics, Massachusetts Institute of Technology, October 1972; abgedruckt in: Richard C. Edwards, Michael Reich, David M. Gordon (Hrsg.), Labor Market Segmentation, D. C. Heath and Company, Lexington, Mass., 1975, 125 - 150.)

Thomas Vietorisz, Bennett Harrison,

Der arbeitsmarktendogene Ursprung von  
Mobilitätsbarrieren.

(Original: "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development", American Economic Review, Jahrg. 63, Heft 2, Papers and Proceedings, Mai 1973.)

Michael L. Wachter,

Das Konzept des dualen Arbeitsmarkts aus neoklassischer Sicht.

(Original: "Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach", Brookings Papers on Economic Activity, Jahrg. 4, Heft 3, 1974.)

F. Buttler, K. Gerlach, P. Liepmann,  
Messung und Interpretation betriebsinterner Arbeitsmarktbewegungen.  
(Originalbeitrag)

Jean Vincens,  
Bildung und Arbeitsmarktsegmentation in Frankreich. (Originalbeitrag)

Guido Celletti,  
Wirtschaftsentwicklung und Arbeitsmarktstruktur in Italien.  
(Der Aufsatz entstand im ARPES-Institut (Analisi Recerche Piani Economici e Sociali), Rom, unter der Leitung von Prof. Paolo Leon.)



# Vorwort

Sehen wir uns zunehmend zwei Klassen von Arbeitskräften gegenüber, solchen mit einer gesicherten, gut bezahlten Beschäftigung und solchen ohne Job oder mit unsicheren, wenig attraktiven Arbeitsplätzen?

Diese Frage, die in den Vereinigten Staaten und in einigen europäischen Industriestaaten seit mehreren Jahren diskutiert und von einem Teil der Arbeitsmarktforscher mit einem eindeutigen Ja beantwortet wird, stellt sich auch für die Bundesrepublik Deutschland. Denn auch hier gibt es in wachsendem Maße Anzeichen für eine verstärkte Aufspaltung des Arbeitsmarkts in Teilmärkte mit stark unterschiedlichen Beschäftigungs- und Entlohnungschancen. Trotz aller Beteuerungen, daß wir in einer mobilen Gesellschaft leben, gibt es offensichtlich Arbeitsplätze, die für bestimmte Arbeitskräfte nur sehr schwer zugänglich oder völlig verschlossen sind. Diese in der Arbeitsmarktforschung unter dem Begriff "Arbeitsmarktsegmentation" gefaßte Erscheinung äußert sich derzeit in der Bundesrepublik und anderswo in dem besonders hohen Arbeitslosigkeitsrisiko von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern, Frauen und Behinderten.

Während gemeinhin die minderen Beschäftigungschancen dieser Gruppen als Folge mangelnder Mobilität oder Ausbildung gesehen werden, weist die Segmentationsforschung auf andere Ursachen hin, die mit interessengesteuerten Entwicklungstendenzen des Arbeitsmarkts und der Wirtschaftsstruktur zusammenhängen.

In dem vorliegenden Sammelband sind eine Reihe wichtiger Beiträge zur Frage der Arbeitsmarktsplaltung zusammengestellt. Mit dem Band soll zweierlei erreicht werden: Es soll dem Leser, der nicht laufend mit Arbeitsmarktproblemen befaßt ist, ein Überblick über den Stand eines Teils der Arbeitsmarktforschung vermittelt werden, die nicht in der sogenannten neoklassischen Theorie beheimatet ist. Darüber hinaus zielt dieser Band darauf ab, einen Beitrag zur Belebung und Erweiterung der theoretischen und politischen Diskussion der Arbeitsmarktprobleme zu leisten. Der Reader wendet sich demnach sowohl an die mit dem Arbeitsmarkt befaßte Forschung und Lehre, Politik und Verwaltung als auch im weiteren an die interessierte Öffentlichkeit, für die die laufende Diskussion der Arbeitsmarktprobleme nicht befriedigend ist.

Ursprünglich haben wir beabsichtigt, dem deutschen Leser ausschließlich eine Reihe neuerer amerikanischer Arbeiten zur Arbeitsmarktsegmentation



tation nahezubringen; eine Lektüre also, die ihm normalerweise, wenn er nicht unmittelbar mit der einschlägigen Forschung und ihren Quellen befaßt ist, nicht ohne weiteres zugänglich ist. So sind allein fünf Beiträge dieses Readers in den Vereinigten Staaten entstanden und dort zwischen 1973 und 1975 veröffentlicht worden. Vier dieser Aufsätze präsentieren die wichtigsten theoretisch-analytischen Ansätze zur Arbeitsmarktsegmentation, der fünfte beinhaltet eine Kritik der Ansätze aus der Sicht der orthodoxen Arbeitsmarkttheorie.

Zusätzlich zu den amerikanischen Arbeiten wurden später weitere Beiträge, nämlich die beiden Aufsätze aus Frankreich und Italien und die beiden Beiträge aus Deutschland in diesen Sammelband aufgenommen. Mit ihnen soll dokumentiert werden, daß auch die europäischen Industriestaaten mit dem Problem der Arbeitsmarktsplaltung konfrontiert sind und die europäische Arbeitsmarktforschung sich dieses Problems annimmt. Sie behandeln jeweils besondere Aspekte der Arbeitsmarktteilung in Frankreich, Italien und der Bundesrepublik Deutschland und wurden speziell für diesen Reader verfaßt. Der Aufsatz zur Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie wurde aufgenommen, weil sich praktisch alle Segmentationsansätze mit dieser Theorie kritisch auseinandersetzen.

Die Absicht, überwiegend ausländische Beiträge in diesem Band zusammenzustellen, erklärt auch, warum auf die Präsentation einer Reihe von Arbeiten zur Arbeitsmarktstruktur, die im Laufe der letzten zehn Jahre in der BRD entstanden sind und von ihrer Themenstellung oder ihrem Erkenntnisinteresse her gesehen eigentlich in diesem Reader vertreten sein müßten, dennoch verzichtet wurde. Dazu gehören die unter das Sichtwort "Flexibilitätsforschung" fallenden, teils konzeptuellen, überwiegend aber empirischen Arbeiten des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit und Arbeiten einer Reihe weiterer, teils universitärer, teils außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, darunter auch dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, dem der Herausgeber angehört. Von den genannten Instituten liegen zahlreiche Veröffentlichungen vor, die dem deutschen Leser über die einschlägigen Fachzeitschriften oder über Fachbuchverlage relativ leicht zugänglich sind. Diese Arbeiten sind in der nach deutschen und ausländischen Titeln getrennten Literaturauswahl am Ende dieses Bandes aufgeführt.

Den ausgewählten Beiträgen vorangestellt ist eine Einführung in die Problematik der Arbeitsmarktsegmentation. Darin wird das Wechselspiel von realen Entwicklungen des Arbeitsmarkts, der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und der forschungsgeschichtlichen Bedingungen skizziert, das in den Vereinigten Staaten, in der Bundesrepublik und in verschiedenen ihrer Nachbarländer zur Segmentationsforschung geführt hat. Zugleich ist in dieser Skizze versucht worden, die ausgewählten Aufsätze forschungsgeschichtlich einzuordnen. Anschließend wird eine, wenn auch sehr vorläufige, Bilanz gezogen, was die Segmentationsansätze bislang erbracht haben.

Die Übersetzung der fremdsprachigen Texte ins Deutsche bereitete eine Reihe von Schwierigkeiten, die teilweise nur schwer zu lösen waren. So

stießen wir auf eine Reihe von Begriffen, für die keine adäquate oder voll befriedigende Übertragung ins Deutsche gefunden werden konnte, sei es, weil die mit dem Begriff verbundene Institution im Deutschen unbekannt ist oder weil mit dem deutschen Begriff mehr oder weniger andere Bedeutungen verbunden sind. In diesen Fällen wurde der fremdsprachige Begriff, soweit dies möglich erschien, mit einer Anmerkung oder Erläuterung des Herausgebers versehen.

Die Bearbeitung und Veröffentlichung dieses Readers erfolgte im Rahmen von Arbeiten der Projektgruppe "Arbeitsmarkt" im ISF München und wurde durch Mittel aus dem Sonderforschungsbereich 101 der Universität München, dem die Projektgruppe angehört, finanziert. Die Rohübersetzungen aus dem Amerikanischen besorgte Ursula Fischer, der französische Beitrag wurde von Burkart Lutz, der italienische von Günter Bechtle übersetzt. Einige Beiträge wurden von Konrad Hecker redaktionell überarbeitet. Wertvolle Anmerkungen und Anregungen zum Einführungskapitel lieferten Norbert Altmann, Friedrich Buttler, Dieter Freiburghaus, Knut Gerlach, Burkart Lutz, Mira Maase, Hans-Gerhard Mendius, Hanns Pfriem, Charles C. Roberts und Rainer Schultz-Wild. Den genannten Personen, den am Fertigungsprozeß beteiligten Schreibkräften des ISF und nicht zuletzt allen Autoren und Verlagen, die für diesen Band einen Beitrag geschrieben bzw. dem Wiederabdruck und der Übersetzung ihrer Beiträge bereitwillig zugestimmt haben, sei für ihre Mitwirkung herzlich gedankt.

Der Herausgeber

München, im September 1977



Gliederung

- I. Die Grundfragen der Ansätze zur Arbeitsmarktsegmentation
- II. Der arbeitsmarktpolitische und forschungsgeschichtliche Hintergrund in den Vereinigten Staaten
- III. Der arbeitsmarktpolitische und forschungsgeschichtliche Hintergrund in der BRD und in anderen westeuropäischen Ländern
- IV. Was bringen die Segmentationsansätze?

## I. Die Grundfragen der Ansätze zur Arbeitsmarktsegmentation

"Arbeitsmarktsegmentation" oder "Arbeitsmarktspaltung" - die beiden Begriffe werden im folgenden synonym verwendet - ist eine gedankliche Abstraktion der Struktur und Funktionsweise des Arbeitsmarkts. Mit ihr ist die Vorstellung verbunden, daß ein Gesamtarbeitsmarkt - etwa ein nationaler wie der der Bundesrepublik Deutschland - in eine Reihe von Teilmärkte oder Segmente zerfällt und diese Teilung nicht nur zufällig und vorübergehend ist. Vielmehr wird Arbeitsmarktsegmentation als ein Ergebnis der im Arbeitsmarktprozeß wirksamen Durchsetzung ökonomischer und politischer Kräfte und Interessen gesehen. Sie ist in mehr oder weniger formalen Regelungen verfestigt und relativ stabil und dauerhaft, so daß der Zugang zu bestimmten Teilmärkten oder der Übergang zwischen den Teilmärkten anhaltend erschwert oder unmöglich ist. Praktisch heißt dies u. a., daß bestimmte Arbeitskräfte von bestimmten Arbeitsplätzen ausgeschlossen bleiben.

Die theoretischen Ansätze und empirischen Forschungsarbeiten, die heute unter dem Sammelbegriff "Segmentationsansätze" figurieren, befassen sich nicht nur im engeren Sinne mit dem Aspekt der Teilung des Arbeitsmarkts, sondern praktisch mit allen wesentlichen Fragen der Arbeitsmarkttheorie: der Qualifikation und Qualifizierung von Arbeitskräften, ihrer Allokation und der Lohnbildung und Verteilung der Arbeitseinkommen, also mit allen Fragen, die auch in der orthodoxen (klassischen und neoklassischen) Arbeitsmarkttheorie gestellt und zu beantworten versucht werden. In der Tat bilden die Segmentationsansätze heute eine mehr oder weniger explizite Gegenposition zur Orthodoxie; sie sind auch allesamt in kritischer Auseinandersetzung mit ihr entstanden. Auch wenn sie in vielen Punkten zu recht unterschiedlichen Auffassungen und Ergebnissen gelangen, so betonen die Segmentationsansätze doch gemeinsam den Strukturaspekt der voneinander getrennten Teilarbeitsmärkte mit jeweils unterschiedlichen Anpassungsprozessen und widersprechen damit der orthodoxen Auffassung, daß der Lohnmechanismus universal für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt Sorge.

Drei Grundfragen beherrschen die Segmentationsansätze: Erstens, wie ist der Arbeitsmarkt segmentiert? Hierzu zeigt die Literatur unterschiedliche Möglichkeiten auf. Eine Gliederung anhand von realtypischen Merkmalen von Arbeitskräften, wie Geschlecht, Nationalität, Rasse, Bildung und Ausbildung, Beruf, oder von Arbeitsplätzen, wie Standort, Industriezweig, Unternehmen; oder eine Gliederung anhand von eher idealtypischen oder abstrakten Charakteristika; so etwa die Unterscheidung von Märkten für unspezifische, fachspezifische und betriebspezifische Qualifikationen, von internen und externen Märkten, und von Märkten für stabile und instabile Arbeitsplätze.

Ein weiteres Problem ist, in wie viele getrennte Segmente der Gesamtarbeitsmarkt gliedert ist. Hier findet sich neben der Vorstellung

einer mehrschichtigen Gliederung vor allem die "dualistische" Konzeption, nach der der Arbeitsmarkt dichotomisch in einen "primären" und einen "sekundären" Markt getrennt, also im engeren Sinne "gespalten" ist.

Eine zweite Frage ist die nach den Ursachen und Konstituierungsmechanismen der Arbeitsmarktsegmentation. Wie kommt es zu Spaltungen und wie erklärt sich ihre Stabilität? Auch zu dieser Frage weichen die Antworten erheblich voneinander ab. So sehen einige die Segmentationskräfte von außen in den Arbeitsmarktprozeß hineingetragen, etwa durch allgemeine in der Gesellschaft verbreitete soziale Normen oder Vorurteile; andere glauben, daß die Spaltung dem Arbeitsmarktprozeß selbst oder einer bestimmten, nämlich kapitalistischen Organisation des Produktionsprozesses inhärent ist.

Kontrovers ist auch, ob und inwieweit die Spaltung durch eine bewußte Entscheidung oder Strategie derer, die den Einsatz von Arbeitskräften bestimmen, absichtlich herbeigeführt wird oder ob die Teilung ohne unmittelbare Absicht aus der Anwendung genereller Verhaltensprinzipien, etwa aus dem Prinzip betrieblicher Rentabilität resultiert. Diskutiert werden schließlich unter dieser Fragestellung die respektiven Rollen, die die Beschäftigten und Arbeitnehmer und deren jeweilige Interessenvertretung sowie der Staat bei der Verursachung und Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktsegmentation spielen.

Drittens, welche Folgen ergeben sich aus der Arbeitsmarktsegmentation? Dazu wird neben dem - trotz gleicher Produktivität - ungleichen Zugang von Erwerbspersonen oder Personengruppen zu Arbeitsplätzen und insbesondere zu solchen mit guter Entlohnung und guten Arbeitsbedingungen (= Diskriminierung) und das anhaltende Gefälle in der Qualität der Arbeitsplätze herausgestellt und analysiert. Die Folgen des Arbeitsplatzgefälles und des ungleichen Zugangs zu den Arbeitsplätzen sind ungleiche Einkommensverteilung, unterschiedliche Chancen beruflicher Entwicklung und unterschiedliches Erwerbslosigkeitsrisiko.

Im weiteren werden die Folgen der Segmentation für die Funktionsfähigkeit des Gesamtarbeitsmarkts betrachtet, so die Einschränkung der Flexibilität und die Auswirkungen auf die Steuerung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, auf das Bewußtsein und die Aktionsbereitschaft der Arbeitskräfte und auf die Struktur und Organisation der industriellen Beziehungen.

## II. Der arbeitsmarktpolitische und forschungsgeschichtliche Hintergrund in den Vereinigten Staaten

Der Begriff der Arbeitsmarktsegmentation taucht erstmals im Zusammenhang mit einer Serie empirischer Forschungsarbeiten gegen Ende der 60er Jahre in der amerikanischen Arbeitsökonomik (labor economics) auf. (Piore 1969; Doeringer und Piore 1971; Gordon 1972). Nicht zufällig, denn zu diesem Zeitpunkt begegneten sich in den USA zwei Entwicklungen, die -

nicht unabhängig voneinander - Anlaß zu einer Neuorientierung im theoretischen Denken gaben: das zumindest teilweise Scheitern einer etwa zehnjährigen Periode arbeitsmarktpolitischer Programme und Maßnahmen, insbesondere zur Verbesserung der Erwerbschancen der Unqualifizierten, der ethnischen und rassischen Minderheiten und der Frauen; und die Stagnation einer dieser Entwicklung weitgehend parallel laufenden Erweiterung und Verfeinerung des neoklassischen Paradigmas durch die Theoreme des Humankapitals und der Sucharbeitslosigkeit, aus denen heraus die wesentlichen Anstöße für die Arbeitsmarktpolitik resultierten.

### Arbeitslosigkeit, Armut, Diskriminierung

Um die Entwicklung begreifbar zu machen, muß man etwas weiter zurückblicken. In den USA hat sich ähnlich wie in Europa nach dem zweiten Weltkrieg aus dem traumatischen Erlebnis der Massenarbeitslosigkeit während der Weltwirtschaftskrise heraus die Vorstellung verbreitet, daß die Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung der öffentlichen Verantwortung unterliegen müsse. 1946 wurde ein Gesetz verabschiedet, das den Staat auf das Vollbeschäftigungsziel verpflichtete. Dennoch begann nach einer Periode relativ hohen Beschäftigungsgrads ab 1957 die Arbeitslosenzahl deutlich anzusteigen, und zwar von etwa 4 v. H. der Erwerbspersonen in diesem Jahr auf rund 6,7 v. H. im Jahr 1961, als sie den höchsten Stand seit der großen Depression während der 30er Jahre erreichte. Die etablierte Wirtschaftswissenschaft, vertreten etwa durch den Council of Economic Advisers, führte die steigende Arbeitslosigkeit auf fehlende gesamtwirtschaftliche Nachfrage zurück und empfahl das keynesianische Instrumentarium von Maßnahmen zur stärkeren Expansion des wirtschaftlichen Wachstums.

Dieser Position stand eine Minderheit in der ökonomischen Profession gegenüber, die das Anwachsen der Unterbeschäftigung auf "strukturelle" Ursachen zurückführte, auf ein wachsendes Ungleichgewicht von angebotenen und nachgefragten Qualifikationen als Folge eines beschleunigten Strukturwandels in der Nachkriegszeit.

Die "dreifache Strukturrevolution", wie sie später manchmal genannt wurde, kombinierte folgende Strukturveränderungen:

- Einen sektoralen Strukturwandel durch Schrumpfung des primären Wirtschaftssektors und dem raschen Wachstum des Dienstleistungsbereichs;
- Regionale Strukturverschiebungen, die zu überschüssigen Arbeitskräfteressourcen in wirtschaftsschwachen Gebieten führten;
- Schließlich Veränderungen der Beschäftigtenstruktur und Einsparungen von Arbeitskräften im verarbeitenden Gewerbe durch Einführung integrierter Produktionstechniken und durch rasche Verbreitung der elektronischen Datenverarbeitung, die sog. "Automationskrise".

Die Anhänger der These von der strukturellen Arbeitslosigkeit forderten vor allem arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Förderung der regionalen und beruflichen Mobilität der Arbeitskräfte. Kernstück einer größeren Zahl regionaler und überregionaler Mobilitäts- und Ausbildungspro-

gramme war der Manpower Development and Training Act aus dem Jahre 1962. Er sollte über eine Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte hinaus nach Ansicht einiger Ökonomen auch über eine verbesserte Ausbildung der wenig qualifizierten Teile der Erwerbsbevölkerung das wirtschaftliche Wachstum in den USA beschleunigen. Denn zu dieser Zeit gaben hohe Wachstumsraten in der UdSSR Anlaß zu der Befürchtung, daß die USA wirtschaftlich überholt werden könnten (Thurow 1973).

Zwar sank im weiteren Verlauf der 60er Jahre die globale Arbeitslosenquote wieder bis auf unter 4 v. H., aber die ausgeprägte Ungleichheit der Beschäftigungschancen verschiedener Arbeitskräftegruppen blieb bestehen. In zunehmendem Maße konzentrierten sich Arbeitslosigkeit und andere Formen der Unterbeschäftigung auf Frauen, Jugendliche und vor allem auf die sog. "unterprivilegierten" Gruppen: auf die Schwarzen, auf andere rassische oder ethnische Minderheiten, auf die weitgehend mit diesen Gruppen identischen Armen in den schnell wachsenden Ghettos der Großstädte im Norden, und auf die Immigranten.

### Förderung der individuellen Produktivität

Die orthodoxe Arbeitsmarkttheorie, seit etwa 1962 im neuen Gewand der Humankapitaltheorie auftretend (Schultz 1961; Mincer 1962; Becker 1964), deutete das anhaltende, stark gespreizte Beschäftigungs- und Lohndifferential auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt als Reflex des starken Produktivitätsgefälles der Arbeitskräfte, bedingt durch den sehr ungleichen Zugang zum schulischen Bildungssystem und durch ungleiche Möglichkeiten des Erwerbs von Qualifikationen am Arbeitsplatz. In einer Serie von ökonometrischen Analysen glaubte man den Nachweis gefunden zu haben, daß der Umfang der individuellen oder gruppenspezifischen Humankapitalausstattung in Form von allgemeiner und beruflicher Bildung allein annähernd zwei Drittel der Varianz im Einkommensgefälle erklären kann (Mincer 1962). Den unerklärten Rest der Varianz führte man auf Unterschiede in der angeborenen Begabung sowie auf andere nicht gemessene oder nicht meßbare Formen individuellen Humankapitals, wie Qualität von Bildung und Ausbildung, Gesundheit und Information zurück und schließlich auf "tastes", d. h. auf die dem Arbeitsmarkt exogene, psychische oder soziale Neigung oder Präferenz vor allem der Beschäftigten zur Diskriminierung bestimmter Gruppen.

Da aber die Diskriminierung nur dann möglich sei, wenn man die nicht diskriminierten Gruppen, etwa die Weißen besser bezahle, man sich also die Diskriminierung etwas kosten lasse, würden bei kompetitiven Arbeitsmärkten die diskriminierenden Arbeitgeber schließlich von den nicht diskriminierenden aus dem Markt gedrängt, so daß man auf Dauer mit dem Verschwinden der Lohndiskriminierung rechnen könne (Becker 1957; Arrow 1972, 1973).

Unter dem Einfluß dieser Analysen folgte eine weitere Welle von Anstrengungen, durch Reformen im Bildungssystem eine stärkere Beteiligung



der Minoritäten an den weiterführenden Schulen zu erzielen und durch verschiedene staatlich geförderte Hilfsmaßnahmen den Eintritt der Benachteiligten in das Erwerbsleben zu fördern. Am Rande gab es auch Versuche, Diskriminierung auf direktem Wege, etwa durch Festlegung von Beschäftigungsquoten für benachteiligte Gruppen und durch Arbeitsplatzbeschaffungsprogramme zu bekämpfen.

### Das Konzept des "dualen Arbeitsmarkts"

Nahezu allen Politiken seit Beginn der Kennedy-Administration, die durch Förderung von Mobilität und globale wie selektive Maßnahmen zur Verbesserung der Produktivität von Arbeitskräften auf die Überwindung von Unterbeschäftigung und Diskriminierung abzielten, war die Orientierung auf die Angebotseite des Arbeitsmarkts gemeinsam. Die Ursache für die minderen Erwerbschancen verschiedener Gruppen sah man in deren ungenügender Fähigkeit oder Bereitschaft zur Mobilität und zur Qualifizierung. Folglich mußte die Arbeitsmarktpolitik auf die Verbesserung von Bildung und Ausbildung und auf die Förderung der Mobilität angelegt sein.

Spätestens bei der Wende zu den 70er Jahren wurde deutlich, daß der intensive Einsatz von "manpower policy" der beschriebenen Art nur geringen Erfolg hatte. Die unterschiedlichen Zugangschancen zu den attraktiven Arbeitsplätzen und - noch entscheidender - das scharfe Auseinanderklaffen von gutbezahlten und sicheren und schlechtbezahlten, unsicheren Arbeitsplätzen wurde nicht überwunden, der "Krieg gegen die Armut" schien verloren. Die Vision von der "großen Gesellschaft" mit gleichen Chancen für jedermann, die die Johnson-Ära beflügelte, verblaßte zusehends.

Damals wurde in einer Reihe von Arbeiten das Konzept des dualen Arbeitsmarkts entwickelt. In einer Serie von empirischen Analysen wurde nachgewiesen, daß die Arbeitsmarktchancen des einzelnen nicht allein von dessen Produktivität, sondern auch von seiner sozialen Herkunft, seiner Rasse und seinem Geschlecht (Griliches und Mason 1972) abhängig sind sowie von seinem Beruf, dem Wirtschaftszweig, ja sogar dem Unternehmen, in dem er tätig ist (Wachtel und Betsey 1972; Gordon 1972), also von Variablen, die nach der Humankapitaltheorie eigentlich für die relativen Erwerbs- und Einkommenschancen irrelevant sein müßten.

Auch die nach dieser Theorie erwartete positive Beziehung zwischen Ausbildung und Einkommen ließ sich empirisch nicht halten, wie sich in Untersuchungen von innerstädtischen Arbeitsmärkten herausstellte (Harri-son 1972b). Zusätzlich war dort längere Ausbildung nicht mit geringerer Arbeitslosigkeit verbunden.

Geht man von diesen empirischen Befunden aus, bietet sich nach der damaligen Forschungslage das Konzept des dualen Arbeitsmarktes geradezu an. Nach diesem Konzept ist der Arbeitsmarkt streng in zwei Segmente getrennt, in einen primären Markt mit gut ausgebildeten Arbeitskräften und stabilen Arbeitsplätzen mit guter Entlohnung, Aufstiegsmöglichkeiten und guten Arbeitsbedingungen, und einen sekundären Markt, in den sich

die Minderheiten und Immigranten und ein Teil der Frauen gedrängt sehen, und der instabile Arbeitsplätze, geringe Löhne und keine wirksame Vertretung der Arbeitnehmerbelange bietet (Piore 1969; Gordon 1972; Weiskopf 1972).

Verfestigte Produktions- und Sozialstrukturen:  
Die Interpretation der "Institutionalisten"

Die Arbeiten, die sich mit der Spaltung des Arbeitsmarkts beschäftigten, entsprangen zum einen Teil einer Weiterentwicklung der sog. "Institutional Economics" und "Industrial Relations"-Forschung, zum anderen der "Radical Economics".

Die institutionelle Ökonomie ist seit den vierziger Jahren ein bedeutender Forschungszweig und mit Namen wie Lloyd Fischer (1953), Clark Kerr (1950; 1954), Arthur Ross (1948; 1958), John Dunlop (1957; 1966) und Lloyd Ulman (1966) verbunden. Die Institutionalisten hoben, eher soziologisch argumentierend und aus mehr oder weniger kritischer Nähe zu den Gewerkschaften, im Gegensatz zur streng neoklassischen Arbeitsökonomik, nicht-marktgesteuerte, von Institutionen beherrschte und verfestigte interne Arbeitsmärkte hervor, deren Hauptentstehungsursachen sie in der zunehmenden Zahl großer Unternehmen und in den sich ausbreitenden Industriegewerkschaften sahen.

Dieser Tradition folgend lieferten Peter Doeringer und Michael Piore auf der Grundlage empirischer Untersuchungen über die Rekrutierungs-, Beförderungs- und Qualifizierungspolitik größerer Betriebe in der zweiten Hälfte der sechziger Jahre eine genauere Definition des "internen" Arbeitsmarkts als einer formal definierten Arbeitsmarkteinheit, innerhalb der die Preisbildung und Allokation von Arbeitskraft durch Einsatz von normativen Regeln und Verfahren (z. B. tarifliche Vereinbarungen, Gewohnheitsrechte, Gruppennormen) festgelegt und gestaltet wird; im Gegensatz dazu herrschten auf dem "externen" Markt die traditionellen Gesetzmäßigkeiten von Angebot und Nachfrage (Doeringer und Piore 1965; 1971; Doeringer 1966).

Als sich gegen Ende der sechziger Jahre die inferiore Arbeitsmarktlage der benachteiligten Gruppen schärfer konturierte, sah man sich genötigt, das Konzept des internen Arbeitsmarkts durch das duale Arbeitsmarktkonzept dahingehend zu erweitern, daß man die entwickelten internen Märkte einem primären Arbeitsmarktsegment zuwies, und den sekundären Markt als dasjenige Segment definierte, in dem sich nur schwach ausgeprägte oder keine internen Märkte befinden (Doeringer und Piore 1971).

Später hielt Piore eine Differenzierung des dualen Konzepts mit dem Argument für erforderlich, daß die Dualisierungsthese zu sehr aus dem verengten Blickfeld der marginalen Beschäftigungsgruppen heraus geboren wurde und übersieht, daß sich im primären Sektor sehr heterogene Arbeitsplätze befinden und es darüber hinaus unangemessen sei, etwa freie Berufe und Führungskräfte mit der etablierten Industriearbeiterschaft und deren völlig andersgearteter Subkultur in einen Topf zu werfen. Folglich

wurden innerhalb des Primärarbeitsmarkts zwei Teilsektoren unterschieden, ein oberer Teilsektor von Arbeitsplätzen, die dem Arbeitenden Kreativität und Eigeninitiative abverlangen, und ein unterer Teilsektor für Industriearbeit im herkömmlichen Sinne, wo vor allem Arbeitsdisziplin und Zuverlässigkeit gefordert werden (Piore 1972; Reich, Gordon und Edwards 1973). Um in einem weitergefaßten theoretischen Rahmen die Verankerung der Arbeitsmarktsegmentation im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungsprozeß herauszustellen, versuchte Piore, den sekundären Arbeitsmarkt und die beiden Segmente des Primärmarkts durch Mobilitätsketten neu zu definieren, deren Zusammenhang mit typischen Formen der Qualifikation und des Qualifikationserwerbs aufzuzeigen und die verschiedenen Segmente auf schicht- bzw. klassenspezifische Subkulturen in der Erwerbsbevölkerung sowie auf nachfrageseitige, als "Technologie" bezeichnete Bestimmungsgrößen, wie Marktausdehnung, Standardisierung des Produkts und Stabilität und Vorhersehbarkeit der Nachfrage zurückzuführen (Piore 1972, abgedruckt in diesem Band).

Das Verhältnis von Arbeitsmarktstruktur und der Struktur der Gütermärkte rückte mehr und mehr in den Mittelpunkt des Interesses bei den InstitutionalistInnen, womit sie durchaus an Konzeptionen früherer Vertreter dieser Denkrichtung, wie etwa an Lloyd Fisher, anknüpften. Obgleich man weitere Einsicht in die Entwicklung und Struktur des Arbeitsmarkts aus einer genaueren Kenntnis der arbeitsteiligen Produktion und der Vermarktung von Gütern erwartete und den dualen Arbeitsmarkt mit der "dualen Wirtschaft" (Marris 1964; Galbraith 1967; Averitt 1968) in Zusammenhang brachte, wurde die Vorstellung einer unmittelbaren Entsprechung der beiden oder einer strengen Determiniertheit des Arbeitsmarkts seitens der Technologie verworfen. Vielmehr neigte man zu der Ansicht, daß die Entwicklung von Produktionsstruktur und Gütermärkten eine wesentliche, aber nicht die einzige Bedingungsgröße sei, in deren Rahmen sich die Entwicklung der Arbeitsmarktstruktur vollzieht (Piore 1973).

Weniger auf die institutionellen Voraussetzungen der Arbeitsmarktsegmentation als auf deren Entstehungs- und Verstärkermechanismen heben Viatorisz und Harrison ab (Viatorisz und Harrison 1973; abgedruckt in diesem Band).

Ihr Ausgangspunkt ist eine immanente Kritik der neoklassischen Marktmodelle, bei denen Gleichgewichtsstabilität über negative Rückkopplungsprozesse hergestellt wird, d. h. über wechselseitige Anpassung beispielsweise von Produktionstechnik und Lohnniveau, bei der im Falle einer exogen bedingten Preisbewegung eines Produktionsfaktors über Mengeneffekte eine entgegengesetzte Preisbewegung induziert wird, die dann tendenziell wieder zum Gleichgewichtszustand zurückführt. Zum Beispiel führen höhere Löhne zum Einsatz kapitalintensiverer Produktionstechnik, die wiederum die Nachfrage nach Arbeit verringert und im weiteren die Löhne sinken läßt.

Negative Rückkoppelung ist aber nicht allein wirksam, sondern wird ergänzt, ja sogar überlagert von positiver Rückkoppelung. Diese findet

statt, wenn die induzierte Preisbewegung in die gleiche Richtung weist wie die ursprüngliche und sie damit verstärkt, also wenn beispielsweise durch höhere Löhne veranlaßte Rationalisierung höhere Produktivität bewirkt und diese wiederum die Löhne nicht fallen, sondern weiter steigen läßt.

Die Gesamtwirtschaft zerfällt nach Ansicht von Vietorisz und Harrison in verschiedene, auseinanderlaufender Entwicklung ausgesetzte Tätigkeitsbereiche: in einen primären Arbeitsmarkt, in dem infolge dominierender positiver Rückkoppelungskreisläufe der technologische Entwicklungsstand, die Arbeitsproduktivität und die Löhne stetig steigen, während sie in einem zweiten Tätigkeitsbereich, dem sekundären Arbeitsmarkt, stagnieren.

Die Mobilität der Arbeitskräfte sorgt zwar über einen negativen Rückkoppelungsprozeß dafür, daß die Arbeitsmarktsegmente nicht unbegrenzt divergieren, sie ist aber andererseits wegen hoher Transferkosten, Qualitätsunterschieden und Diskriminierung nicht hoch genug, um die Barrieren zwischen den Segmenten, die zudem noch über sekundäre Verstärkermechanismen gefestigt werden, abzubauen, so daß sich die Beschäftigungsbedingungen in den Teilmärkten nicht angleichen können.

Eine stärker ökonomistische, am unternehmerischen Rentabilitätskalkül orientierte Erklärung der Segmentation liefern Thurow und Lucas (Thurow und Lucas 1972; Thurow 1971; 1975). Während die Neoklassik jedem einzelnen Arbeiter ein individuelles Grenzprodukt unterstellt und so dem Lohnsatz entscheidende Bedeutung für das realisierte Beschäftigungsvolumen zumißt, gehen Thurow und Lucas davon aus, daß Produktivität keine individuelle Eigenschaft der Arbeitskräfte, sondern vor allem ein Merkmal von Arbeitsplätzen ist. Für die Beschäftigungsentscheidung relevant ist daher die Eigenschaft der Trainierbarkeit von Arbeitskräften. Sie schließt zwei Komponenten ein: die individuellen Ausbildungskosten und die Anpassungsfähigkeit.

Entsprechend der Trainierbarkeit skalieren die Beschäftigten die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte in einer Rangordnung, der sog. Arbeitskräfteschlange und stellen sie aus dieser Schlange entsprechend der Zahl der freiwerdenden Stellen ein. Aus dem neoklassischen Lohnwettbewerbsmodell wird ein Arbeitsplatzwettbewerbsmodell, in dem die Arbeitskräfte je nach Position in der Schlange in sehr unterschiedlichem Grade betriebliche Ausbildung erhalten - denjenigen am Ende der Schlange bleibt Ausbildung überhaupt versagt. Arbeitsmarktsegmentation entsteht nach Thurow insofern, als es neben diesen nicht marktgesteuerten Allokationsprozessen auch noch Teilarbeitsmärkte gibt, die dem Lohnwettbewerbsmodell entsprechend funktionieren (Thurow 1975; abgedruckt in diesem Band).

Die radikale Interpretation:

Arbeitsmarktsegmentation als Produkt des Klassenkampfes

Eine zweite Gruppe von Arbeiten zur Arbeitsmarktspaltung erfolgte in der Tradition der "Radical Economics", die sich stark an marxistische und po-

lit-ökonomische Theorien anlehnt und die Segmentation auch in deren Begriffen und Theoremen interpretiert, nämlich als ein spezifisches, arbeitsmarktbezogenes Ergebnis des Klassenkampfes zwischen Arbeit und Kapital.

Bereits Baran und Sweezy (1966) sahen die in sich gespaltene Arbeiterschaft als das Resultat des unbegrenzten Profitstrebens des Kapitals. Durch eine bewußt und gezielt verfolgte Anwendung der "Teile und Herrsche"-Strategie werde die Arbeiterklasse gespalten und damit in ihrer potentiellen Verhandlungsposition und Kampfstärke geschwächt; die Spaltung verhindere nicht nur, daß die Beschäftigten übermäßige Lohnkonzessionen machen müssen, sondern wendet sich auch gegen die Bedrohung des kapitalistischen Systems als solchem.

Eine junge Generation von Ökonomen, die sich in der "Union for Radical Economists" zusammengefunden hat, hat zu Beginn der siebziger Jahre diese Grundthese aufgenommen und ausdifferenziert. So argumentieren Reich, Gordon und Edwards (1973; abgedruckt in diesem Band), daß sich in den Vereinigten Staaten Segmentationstendenzen herausbildeten, als etwa ab 1890 die großen Kapitalgesellschaften entstanden und zunehmend als Monopolisten auftretend, strategische Kontrolle über Absatz- und Faktormärkte gewannen. Mit der Monopolmacht auf den Märkten ausgerüstet, konnte es ihnen gelingen, durch Anwendung der Methoden der wissenschaftlichen Betriebsführung und unter systematischer Durchbrechung der auf Fachqualifikation basierenden Stärke der Arbeiterschaft, Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzhierarchien im Betrieb zu etablieren und damit bei den Arbeitnehmern unterschiedliche, solidaritätswidrige Interessenlagen und Ansprüche zu wecken.

Die Monopolstellung erlaubte es den großen Unternehmen darüber hinaus, unliebsame, weil instabile Marktanteile an einen sekundären Markt abzutreten bzw. diesem aufzuzwingen und für sich selber die gewinnträchtigen stabilen Marktanteile zu reservieren. Diese Teilung der Wirtschaft in einen stabilen Kernbereich und einen instabilen Randsektor führte zwangsläufig zu einer entsprechenden Spaltung des Arbeitsmarkts in ein stabiles Primär- und ein instabiles Sekundärsegment.

Ein Teil der Radicals wandte sich der Frage zu, wie das Kapital seine langfristigen Interessen durch Einflußnahme auf die Bildungspolitik fördert. Das Bildungssystem sei in besonderer Weise geeignet, die Herausbildung eines umfassenden Klassenbewußtseins dadurch zu verhindern, daß es die Arbeitnehmerschaft bereits vor ihrem Auftreten auf dem Arbeitsmarkt segmentiert. Dies geschehe durch Maßnahmen wie Intelligenztests und abgestufte Bildungsabschlüsse, über die die Schule auf scheinbar objektive Weise ungleiche Fähigkeiten feststellt und damit auch die vorhandene Ungleichheit der beruflichen Positionen legitimiert. Die Anwendung dieser Mittel gehe weit über das hinaus, was zur Ermittlung der Eignung einer Arbeitskraft für einen bestimmten Arbeitsplatz erforderlich sei. Die Motivationsmechanismen der Schule entsprächen weitgehend dem Anreizsystem, das die Arbeitgeber im Betrieb praktizierten. Damit habe das Bildungssystem in einer kapitalistischen Wirtschaft eine viel weitergehen-

de Funktion als die Erzeugung von Humankapital und die Ermittlung der Grenzproduktivität des Arbeiters, wie in der neoklassischen Humankapitaltheorie unterstellt (Bowles 1972; Bowles and Gintis 1972; 1975a; 1975b).

Obgleich die Herkunft von Arbeitsmarktsegmentation bei den Radicals anders gedeutet wird als von der institutionellen Schule, so besteht doch bei beiden die wesentliche Absetzung von der neoklassischen Theorie darin, daß nicht unzureichende Mobilität oder Ausstattung der Arbeitskräfte mit Humankapital die entscheidenden Ursachen der Arbeitsmarktspaltung sind, sondern, daß diese wesentlich - bei den Radicals ausschließlich - aus der Organisation oder der Struktur der Nachfrageseite heraus zu erklären sind und daß angebotsbezogene Segmentierungsmechanismen allenfalls unterstützende oder konsolidierende Funktion haben.

### Die neoklassische Gegenoffensive

Nachdem die Arbeitsmarktsegmentation in der amerikanischen Wissenschaft und Politik immer mehr Beachtung fand - mittlerweile hat sich sogar der Kongreß in einem Hearing mit der Frage befaßt -, fühlten sich die der orthodoxen Theorie verhafteten Arbeitsmarktforscher von der Welle dualistischer und radikaler Arbeitsmarktthesen herausgefordert und probten den Gegenangriff. Bei ihrer neuen Argumentationsweise ist augenfällig, daß zumindest teilweise die Arbeitsmarktsegmentation nicht mehr nur als vorübergehende Störgröße eines im übrigen funktionsfähigen Ausgleichsmechanismus angesehen, sondern daß sie als durchaus dauerhafte Erscheinung des Arbeitsmarktprozesses betrachtet wird.

So stellte sich Wachter (1974; abgedruckt in diesem Band) der Behauptung der "dualistischen" Interpretation entgegen, daß Arbeitsmarktprobleme wie Diskriminierung, Arbeitslosigkeit, Armut, unterwertiger Arbeitskräfteeinsatz usw., denen sich die Segmentationsansätze besonders zuwandten, von der neoklassischen Theorie nicht erklärt werden könnten; dabei definierte er allerdings "neoklassisch" nicht in dem engen Sinne der Theorie, die vollkommenen Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt unterstellt, sondern spezifisch als jene wirtschaftswissenschaftliche Tradition, die institutionelle Einflüsse auf dem Arbeitsmarkt anerkennt und diese im Rahmen der traditionellen Preistheorie zu interpretieren sucht.

Um die auf dem primären Arbeitsmarktsektor vorherrschenden betriebsinternen Teilmärkte erklären zu können, bedürfe es keineswegs soziologischer Variablen; interne Märkte seien durchaus über herkömmliche ökonomische Konzepte und Theoreme, so über die klassische Angebots-Nachfrage-Analyse und über den Humankapitalansatz, als "effiziente" Reaktion des Arbeitsmarktmechanismus auf bestimmte institutionelle Bedingungen (z. B. betriebsspezifische Ausbildung) hinreichend erklärbar und auch erklärt worden. Das gleiche gelte für Strukturen und Abläufe auf dem sekundären Arbeitsmarkt.

Der Wert des Beitrags von Wachter ist vor allem darin zu sehen, daß er einen Großteil der orthodoxen Argumente zur Deutung von nicht unmittel-



bar marktgesteuerten Arbeitsmarktprozessen in einer Synopse zusammenstellt. Ihm scheint dabei gar nicht voll bewußt zu sein, wie stark er selbst bereits von den Segmentationsansätzen beeinflusst ist; dies zeigt sich schon allein darin, daß er einen Teil der begrifflichen Sprache der Dualisten wie selbstverständlich übernimmt.

Wie sehr sich Segmentationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt in den siebziger Jahren auch im Denken mancher orthodoxer Ökonomen ausgebreitet haben, veranschaulichen auch die Arbeiten von Charles Holt (Holt 1970; 1973; kritisch dazu: Freiburghaus, 1976). Holt analysiert die Wirkung von Arbeitsmarktsegmentation - als nicht durch die Lohnhöhe bedingter Diskrepanz von Angebot und Nachfrage - auf den Prozeß der Suche der Arbeitskräfte nach offenen Stellen und der Suche der Beschäftigten nach Arbeitskräften. Je mehr Segmente der Arbeitsmarkt aufweise, desto stärker werde der Suchprozeß beeinträchtigt und damit sowohl Arbeitslosigkeit als auch Lohninflation erzeugt.

Andere Autoren jedoch fallen bei der Erklärung der anhaltenden Arbeitslosigkeit auf frühere, am Wettbewerbsmodell orientierte Interpretationen zurück, etwa wenn sie argumentieren, daß Arbeitslosigkeit die Folge verzerrter Kosten-Ertrags-Relationen ist. Arbeitslosigkeit sei in den letzten Jahren deshalb gestiegen, weil die Opportunitätskosten der Arbeitslosigkeit in Form des entgangenen Einkommens für den einzelnen durch Erhöhung der Arbeitslosenunterstützung, der längeren Fristen ihrer Gewährung und der Eröffnung der Versicherung für breitere Arbeitnehmerschichten gesunken seien (Feldstein, 1973). Auch die schon früher weit verbreitete These der Verursachung von Arbeitslosigkeit durch Mindestlohngesetze und deren Äquivalente, wie beispielsweise kostensteigernde Schutzmaßnahmen für bestimmte Gruppen, wurde erneut ins Spiel gebracht (Mincer 1976).

## Zwei Jahrhunderte Theorie und Gegentheorie

Im Grunde genommen ist die gegenwärtige Auseinandersetzung zwischen der neoklassischen "New Micro-Economics" und den Segmentationsansätzen die Fortsetzung der Kontroverse zwischen der institutionellen Schule in den vierziger Jahren und der darauf folgenden Generation neoklassisch orientierter Arbeiten zur Humankapitaltheorie. Die Debatte ist in ihrer Grundstruktur indessen wesentlich älter und läßt sich bis zu den Klassikern zurückverfolgen, auch wenn sie damals mit anderen empirischen Inhalten und Akzenten geführt wurde.

Bereits John Stuart Mill stellte der klassischen Formulierung der Arbeitsmarkttheorie durch Adam Smith die These der "non-competing groups" gegenüber, die sich in der verfestigten sozialen Rangstellung und durch die Beschäftigungspraktiken der Gilden offenbarte (Mill 1848).

Die klassische Arbeitsmarktposition, wonach der Wettbewerbsmechanismus die Barrieren zwischen Arbeitskräften abbaut und nur noch individuelle Produktivitätsunterschiede zur sozialen Differenzierung führen könne, wurde auch von Marx und den Marxisten zurückgewiesen, die den Wett-

bewerb durch zunehmende Herausbildung des Monopolkapitalismus, mit mehr oder weniger Unterstützung des Staates, schwinden sahen. Eine Neuauflage erfuhr die Kontroverse zu Beginn dieses Jahrhunderts, als die Vormachtstellung der Neoklassik in Europa und den USA (Pigou, Walras, die österreichische Schule, Marshall, Fisher, u. a.) in den USA von einer Gegenbewegung attackiert wurde, für die Namen wie T. Veblen, J.R. Commons, S. Perlman und anderer Vertreter der Wisconsin-Schule stehen.

Rückblickend zeigt sich also ein kontinuierlicher Wettbewerb konkurrierender Paradigmata. Theorien und theoretische Ansätze unterliegen ähnlich wie Wachstumsprozesse konjunkturellen Schwankungen, mit Aufschwung, Blütezeit und Verfallperiode. Dies hängt sicherlich damit zusammen, daß ihr Objektbereich, den sie theoretisch durchdringen wollen, dem historischen Wandel unterworfen ist. Darüber hinaus aber neigen die Theoretiker dazu, sich von der Auseinandersetzung mit der Wirklichkeit zu entfernen, bis hin zur reinen Esoterik, die Theorie des Theoretisierens halber betreibt. Spätestens dann ist die Geburtsstunde der Gegentheorie, die von Außenseitern ins Spiel gebracht, Anspruch auf eine der Realität näheren Interpretation der Erfahrung erhebt.

### III. Der arbeitsmarktpolitische und forschungsgeschichtliche Hintergrund in der BRD und in anderen westeuropäischen Ländern

In der BRD gibt es etwa seit Beginn dieses Jahrzehnts entsprechende Forschungsarbeiten und Veröffentlichungen, die sich im engeren Sinne dem thematischen Spektrum der Segmentationsproblematik zuordnen lassen. Diese Arbeiten sind bislang auf wenige Institute konzentriert und machen nur einen Bruchteil der amerikanischen Forschungsanstrengungen aus. Aber auch bei der Genese dieser Arbeiten läßt sich ein Wechselspiel von realer Arbeitsmarktentwicklung, der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und den Inhalten und der Organisation der Forschung erkennen.

Zwar nahm die Entwicklung des Arbeitsmarkts in der BRD in den letzten zwanzig Jahren einen wesentlich anderen Verlauf als in den Vereinigten Staaten - erst seit 1975 verzeichnen wir in der BRD ein Arbeitslosigkeitsniveau, das dem langjährigen Durchschnitt der in den USA registrierten Erwerbslosigkeit nahe kommt. Auch grundlegende gesellschaftliche Einrichtungen, wie etwa das System der beruflichen Bildung und die Systeme der sozialen Sicherung und der industriellen Beziehungen weichen stark von den entsprechenden amerikanischen Einrichtungen ab. Nichtsdestoweniger lassen sich eine Reihe unverkennbarer, allerdings gegenüber der US-Entwicklung zeitlich nachhinkender Parallelen in der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik wie auch im Prozeß der wissenschaftlichen Perzeption und Verarbeitung der realen Arbeitsmarktvorgänge feststellen.



## Starkes Wirtschaftswachstum und knappe Arbeitskraft

In der BRD etablierte sich Arbeitsmarktforschung im engeren Sinne in nennenswertem Umfang erst in den sechziger Jahren; sie ist hauptsächlich empirisch geprägt und zu wesentlichen Teilen beim 1967 gegründeten Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit angesiedelt. Die Anstöße für eine Arbeitsmarktforschung kamen auch in Deutschland aus Anzeichen von rapidem strukturellen Wandel und damit einhergehenden strukturellen Ungleichgewichten, die allerdings durch die seit etwa 1960 fast kontinuierliche Vollbeschäftigung mildere Wirkungen zeigten als in den USA. Gleichwohl beschäftigte man sich nach der raschen Freisetzung von Arbeitskräften aus dem primären Beschäftigungssektor, (Landwirtschaft, Bergbau) mit dem sektoralen und beruflichen Strukturwandel, mit Diskrepanzen in der regionalen Beschäftigungsstruktur und - vor allem in den Gewerkschaften - mit den Folgen von Rationalisierung und Automation. Erinnert sei hier an die Oberhausener Tagungen der Industriegewerkschaft Metall (Friedrichs 1965).

Dennoch standen diese Strukturprobleme des Arbeitsmarkts und die entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen hinter der beherrschenden Frage zurück, wie Arbeitskräfte reserven in genügender Zahl und Qualität mobilisiert werden können, um den anhaltenden Höhenflug des wirtschaftlichen Wachstums, dessen eigentlicher Engpaß mehr und mehr die Arbeitskraft wurde, möglichst wenig zu beeinträchtigen. Zur Ausweitung des Arbeitsangebotes bediente man sich verschiedener Politiken: der Vergrößerung der Erwerbsbevölkerung insbesondere durch Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte, der Erhöhung der Arbeitsstunden je Erwerbstätigen durch Überstunden und Sonderschichten und schließlich der Verbesserung des qualitativen Arbeitsangebots durch Ausbau des allgemeinbildenden Schulwesens und durch den Aufbau von Fort- und Weiterbildungseinrichtungen.

Bereits gegen Ende der 50er Jahre, als man sich der Vollbeschäftigung näherte, wurde in der Praxis wie in der Wissenschaft eine lebhafte Diskussion um das Fluktuationsproblem geführt. Vor allem die Beschäftigten, die erstmals in der Nachkriegszeit mit der Schwierigkeit konfrontiert waren, Arbeitskräfte rekrutieren und im Betrieb halten zu können, klagten über zu hohen Personalwechsel und die damit verbundenen Kosten.

Während von den Arbeitgebern die "ungesund" hohe Fluktuation vor allem mit dem Hinweis auf die gesunkene Arbeitsmoral und "Zugvögelmentalität" erklärt wurde, von einigen Betriebssoziologen dagegen auf mangelnde Berücksichtigung der sozialen und psychischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Betrieb (von Friedeburg 1965) oder auf das Streben nach höherem Verdienst verwiesen wurde, richtete sich eine dritte Erklärungsvariante auf Funktionsmängel des Arbeitsmarkts bei der Umschichtung der Arbeitskräfte im Zuge des wirtschaftlichen Strukturwandels. Als wichtigste Ursachen "dysfunktionaler" Mobilität sah man die mangelnde Manipulierbarkeit der Arbeitsbedingungen, die Intransparenz des Arbeitsmarkts, teils

zu große, teils aber auch zu geringe Mobilitätsbereitschaft und schließlich die unzureichende Qualifikationsstruktur (Lutz und Weltz 1966).

Den Strukturproblemen des Arbeitsmarkts suchte der Staat durch Hilfen zur räumlichen und beruflichen Mobilität der Arbeitnehmer, durch Berufsberatung und Arbeitsvermittlung und durch Investitionshilfen und andere Erleichterungen für Unternehmen in wirtschaftsschwachen Gebieten (Strukturpolitik) zu begegnen. Diese Politik entstand mehr oder weniger im Gleichklang mit anderen Mitgliedsstaaten der OECD, die damals das arbeitsmarktpolitische Denken und Instrumentarium zunehmend in Richtung auf eine "aktive" Arbeitsmarktpolitik hin inspirierte.

Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von 1969, die wesentliche rechtliche Grundlage der deutschen Arbeitsmarktpolitik, entstand nicht allein aus dem Interesse heraus, partielle strukturelle Ungleichgewichte auf fachlichen und regionalen Teilarbeitsmärkten durch öffentliche Informations- und Vermittlungsleistungen und durch Mobilitätsförderung stärker als bis dahin geschehen einzudämmen, sondern war vor allem auch als Instrument der Bildungs- und Ausbildungsförderung schlechthin gedacht. Während bis 1969 die individuelle Förderung in Form von öffentlichen Darlehen und Zuschüssen zur Fortbildung, Weiterbildung und Umschulung erfolgte, gab es nunmehr nach dem AFG bei bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf individuelle wie institutionelle Förderung. Die Neuerungen im AFG sollten nicht nur rasch und unter Erleichterung für den einzelnen wie für die Arbeitgeber den Strukturwandel fördern, sondern - gleichsam als Investition zur Erweiterung des Humankapitalstocks - dem wirtschaftlichen Wachstum kurzfristig wie auf Dauer zuträglich sein. Das AFG stand somit durchaus im Einklang mit der allgemeinen Bildungseuphorie der sechziger Jahre, wobei zu den wirtschaftlichen Erwägungen auch noch Impulse aus einer teils "bildungs-idealistisch", teils emanzipatorisch geprägten Bildungspolitik kamen, die Chancengleichheit und das "Recht auf Bildung" propagierte (Dahrendorf 1965; Lempert 1969; Deutscher Bildungsrat 1970).

### "Mehr Bildung ist gleich mehr Wachstum"

Theoriegeschichtlicher Hintergrund für den Ausbau bzw. die Förderung von Bildung, Ausbildung und Mobilität war die im Rahmen der Bildungsökonomie vertretene These, daß das deutsche Bildungssystem im internationalen Vergleich, gemessen etwa an den durchschnittlichen Bildungsausgaben pro Kopf, an der durchschnittlichen Zahl der Schuljahre und am Anteil der Schüler auf weiterführenden Schulen, unterentwickelt sei, ja, daß ein relativer "Bildungsnotstand" herrsche, der negative Folgen nicht nur für die Lebenschancen des einzelnen, sondern auch für die wirtschaftliche Entwicklung und die internationale wirtschaftliche Konkurrenzfähigkeit der BRD habe (Edding 1962; Picht 1965).

Diese These kann nicht allein damit erklärt werden, daß die Wirtschaft nach mehr Qualifikationspotential verlangte, denn insoweit dieser Effekt durch längere Ausbildungszeiten erzielt würde, stünde ihm ja der Effekt

des Arbeitskräfteentzugs entgegen. Vielmehr dürfte die These des Bildungsdefizits in der BRD wesentlich durch die amerikanische Humankapitaltheorie beeinflusst gewesen sein, wonach wirtschaftliche Gesamtproduktivität vorrangig durch Bildungsinvestitionen gesteigert werden könne, da letztere hohe Ertragsraten versprächen. Als produktivitätsfördernd erachteten die deutschen BildungsökonomInnen allerdings nicht so sehr den Ausbau bzw. die Verbesserung der gewerblichen und kaufmännischen Berufsausbildung, sondern "höhere" Bildung an weiterführenden Schulen und insbesondere die Expansion des Hochschulbereichs, an den man auch den Nachwuchs der bislang bildungsferneren sozialen Schichten heranführen wollte.

Im Zuge des Ausbaus der Bildungsinstitutionen verlangte die politische Praxis mehr und mehr nach Orientierungsdaten über die zu erwartende Entwicklung des Arbeitsmarkts, um Anhaltspunkte für eine möglichst rationale Steuerung von Ausmaß und Richtung des Mitteleinsatzes an die Hand zu bekommen. Im wesentlichen waren es zwei bildungsökonomische Modelltypen, die Bildungs- und Beschäftigungsprojektionen bzw. -planung erlaubten: der "Social Demand Approach" und der "Manpower Forecasting Approach". Beide ermittelten den Bedarf an Ausbildung durch Extrapolation von Bestandsdaten, korrigiert durch die zu erwartende Nachfrage nach Studienplätzen durch die Individuen (Demand Approach), bzw. durch prognostizierte ökonomische Größen, wie Wirtschaftswachstum, Produktivitätsentwicklung und Entwicklung der Erwerbspersonenstruktur (Manpower-Approach). Bei den Projektionen nach dem Manpoweransatz bediente man sich zumeist Strukturmatrizen, mit denen man Bedarfsveränderungen, gegliedert nach Merkmalen wie Beruf, Branche und Region, feststellte (Bombach 1965; Widmaier u. a. 1965; Riese u. a. 1967).

### Die "Entdeckung" der Mobilität

Diese Strukturprojektionen fußten jedoch, wie sich bald herausstellte, auf einer Reihe von unhaltbaren Annahmen, darunter der Konstanz im Verhältnis von sich verändernden Produktionsvolumen und der Arbeitskräftestruktur (die sog. "Manpower-Relation") und der sogenannten "Limitationalitätsprämisse", die unterstellte, daß zwischen den einzelnen Bildungs- und Beschäftigungskategorien, die in den Strukturmodellen verwendet wurden, keine selbsttätige Substitution erfolgen könne, also kein Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt ohne äußere Eingriffe in Form von Anpassungen im Ausbildungssystem (Arbeitskreis "Arbeitswirtschaftliche Strukturprobleme" 1968; Hegelheimer 1968; Mertens 1969; 1973b; Lutz, Krings, Fleischer 1970; Lutz und Krings 1971; Baethge u. a. 1973).

Demgegenüber sei es möglich, daß durch Mobilität von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage kurzfristig zustande kommt, auch wenn die Struktur von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften, gegliedert nach Berufen oder anderen Kategorien nicht deckungsgleich sind. Diesem Aspekt der beruflichen Flexibilität widmete sich ein bedeutsamer Zweig der deutschen Arbeitsmarktforschung, die sog. "Flexi-

bilitätsforschung". Die Ergebnisse der Arbeiten im Rahmen der Flexibilitätsforschung, die vor allem am IAB angesiedelt ist, zeigten, daß beträchtliche, tatsächliche oder potentielle Anpassungsspielräume auf dem deutschen Arbeitsmarkt über berufliche Mobilität oder Substituierbarkeit von Arbeitskraft existieren (Hofbauer und König 1972; Mertens 1973b). Nach diesen Resultaten mußte man annehmen, daß Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik keine große Bedeutung habe und kein wesentliches Hindernis für den Strukturwandel und für wirtschaftliches Wachstum darstellen könne. Das scheinbar reibungslose Funktionieren des deutschen Arbeitsmarkts, etwa gemessen an der relativ niedrigen Erwerbslosenquote, schien dem recht zu geben, ebenso wie der spätere Befund, daß das Ausmaß struktureller Arbeitslosigkeit, d. h. anhaltender Diskrepanzen der Strukturen von Arbeitsangebot und -nachfrage, in der Bundesrepublik im Rezessionsjahr 1975 niedriger zu veranschlagen sei als im Rezessionsjahr 1967 (Cramer u. a. 1976).

#### Die "Aufdeckung" von Immobilität: Betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation

Um so erstaunlicher mag es klingen, daß in anderen Arbeitsmarktstudien teilweise im Widerspruch zu den Resultaten der Flexibilitätsforschung - gravierende Einschränkungen in der Beweglichkeit der Arbeitskräfte festgestellt wurden und in der Konsequenz auch die Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik in Zweifel gezogen wurde.

Die praktisch allen Modellen des Manpower-Ansatzes und der Flexibilitätsforschung zugrunde liegende Annahme, daß der deutsche Arbeitsmarkt im wesentlichen durch "berufsfachliche" Teilmärkte strukturiert sei, wurde von Autoren des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung bestritten (Lutz und Sengenberger 1974). In einer Erhebung von Arbeitsmarktvorgängen in der Region Augsburg ermittelte man, daß zwischenbetriebliche Mobilität der Arbeitskräfte nur in einem Teil der Wirtschaft die Allokation und Reallokation bewirkte, daß hingegen in einem beträchtlichen Sektor, vor allem in dem von Großbetrieben und kapitalintensiver Produktion beherrschten und im öffentlichen Bereich der Strukturwandel sich nicht primär über Arbeitskräfteaustausch zwischen Beschäftigten oder über berufliche Mobilität, sondern über fortlaufende Veränderungen der Arbeitsplätze und der Arbeitsorganisation und über betriebsgebundene Qualifizierungsprozesse und interne Umsetzungen vollzieht. In anderen Worten, Dispositions- und Anpassungsspielräume eröffnen sich nicht nur über die Mobilität der Arbeitskräfte, sondern auch über die in fast allen ökonomischen Ansätzen oder Modellen kurzfristig als konstant angesehene Technologie und Arbeitsorganisation.

Vor allem die Großbetriebe verfolgen für mehr oder weniger große Teile ihrer Belegschaften eine Strategie der Personalstabilisierung, die zu unternehmens- und betriebsinternen Teilmärkten führten. (Weltz 1971; Lutz u. a. 1972) Die innerbetrieblichen Arbeitsmärkte seien zwar für sich ge-

nommen effizient und sorgten mehr oder weniger latent für eine reibungslosen Anpassungsprozeß, bewirkten aber zugleich durch betriebspezifische Qualifizierung erhebliche Mobilitätskosten und damit Mobilitätshemmnisse auf dem zwischenbetrieblichen Arbeitsmarkt (Böhle und Altmann 1973; Lutz und Sengenberger 1974).

Anstelle der fachlichen Teilmärkte rücken nach den Thesen des ISF einerseits betriebliche Märkte mit stabilem Personalstamm und - zum Ausgleich von Personalbedarfsschwankungen - sog. Jedermannsmärkte mit geringen Arbeitsplatzanforderungen, die von den weniger qualifizierten und als instabil geltenden Ausländern, von Hausfrauen mit vorübergehender Beschäftigung und von solchen Arbeitskräften wahrgenommen werden, die aus fachlichen oder betrieblichen Märkten ausschieden und wegen ihres Alters oder aus anderen Gründen keinen Zugang mehr zu fachlichen oder betrieblichen Märkten finden.

Die komplementären betrieblichen und Jedermannsarbeitsmärkte spiegeln sich auf der (mikroökonomischen) Ebene des Betriebs durch das Verhältnis von betriebsinternen Arbeitskräftebewegungen und Zu- und Abgängen wider. In einer empirischen Mobilitätsstudie (veröffentlicht in diesem Band) in ausgewählten Betrieben von zwei Arbeitsmarktreionen im Nordwesten der Bundesrepublik haben Buttler, Gerlach und Liepmann jeweils die Zu- und Abgänge zum und vom Betrieb sowie Umfang und Richtung derjenigen betriebsinternen Arbeitsmarktbewegungen, die über Lohn- und Gehaltsgruppenveränderungen sichtbar werden, für die Jahre 1970 bis 1975, erfaßt. Aus den Daten läßt sich einerseits ein bei Arbeitern und Angestellten etwas unterschiedlich großer, stabiler Personalstamm mit dauerhafter Beschäftigung, relativ langen Aufstiegswegen und beträchtlicher Aufstiegsintensität, die allerdings konjunkturabhängig ist, erkennen; in ihm sind männliche Arbeitskräfte in den mittleren und höheren Altersgruppen überrepräsentiert. Andererseits eine instabile Randbelegschaft, die einem relativ starken Zugangs- Abgangs-Kreislauf unterworfen ist und in der Frauen und jüngere Altersgruppen relativ stark vertreten sind. Der Kreislauf ermöglicht, daß die Anpassung an Personalbedarfsschwankungen erleichtert wird und sorgt zudem für einen großen Arbeitskräftepool, aus dem die Kandidaten für die Stammbeflegschaft sorgfältig ausgewählt werden können. Der wesentliche Anpassungsmechanismus basiert auf der Variation der Einstellungs- und Aufstiegsquoten, nicht hingegen auf Veränderungen in der Lohnstruktur. Die internen Lohnrelationen sind unabhängig von der Angebotslage bei verschiedenen Qualifikationen auf dem externen Arbeitsmarkt stabil.

Als wesentliche Impulse für die Erosion fachlicher Teilmärkte und die sie ablösenden betrieblichen und Jedermannsmärkte wurden gesehen: die säkulare Tendenz zu einer stärkeren inter- und binnennationalen Arbeitsteilung und die Tendenz zu größeren Unternehmens- und Produktionseinheiten, die beide zur Ausweitung betriebspezifischer Qualifizierung führen; ferner die unternehmerischen und staatlichen Dispositionen zur Überwindung der Arbeitskräfteknappheit, also die Mobilisierung ungelernter vor allem aus-

ländischer Kräfte und der Ausbau der Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, über die man eine raschere Anpassung an veränderte Produktions- oder Marktbedingungen zu erlangen glaubte (Lutz und Sengenberger 1974).

In einem Versuch, diese Positionen in ein allgemeineres Theorem zu kleiden, wurde die Bildung von Teilarbeitsmärkten auf das Interesse der "Rentabilitätssicherung" von Humankapitalinvestitionen zurückgeführt (Sengenberger 1975a). In Abweichung von der neoklassischen Verwendung des Investitionskonzepts wurde jedoch die Entscheidungs- und Verfügungsgewalt über den Erwerb und den Einsatz von Humankapital nicht auf der Angebotsseite gesehen, sondern auf der Nachfrageseite, also bei den Beschäftigten. Mit dieser "Umkehrung" der Humankapitallogik, mit der man in die Nähe des Arbeitsplatzwettbewerbsmodell von Thurow gelangte, war es möglich, die Unfruchtbarkeit der Politik der öffentlichen Mobilitätsförderung beim Vorherrschen betrieblich strukturierter Teilmärkte zu begründen: Mobilitätsförderung kann dort wirksam sein, wo und insoweit die Beschäftigten tatsächlich voll auf die von außerhalb der Betriebe erworbenen oder in ihrem Erwerb von außerhalb kontrollierten, d. h. in aller Regel öffentliche Ausbildung angewiesen sind. Liegen dagegen der Erwerb, der Einsatz und die Entlohnung von Qualifikationen im wesentlichen in der Verfügung des einzelnen Unternehmers, und handelt dieser in Einklang mit den Prinzipien einzelwirtschaftlicher Rentabilität, so wird die Mobilitätspolitik als Instrument zur Verhinderung oder Beseitigung struktureller Ungleichgewichte oder struktureller Arbeitslosigkeit in ihrer Wirksamkeit beschränkt.

Praktisch alle Arbeiten des ISF München zum Arbeitsmarkt sind von einem industriesoziologischen, theoretisch-analytischen Ansatz, dem sog. "Betriebsansatz", befruchtet worden, nach dem - im Gegensatz zu den angebotsbetonten Manpower- und Flexibilitätsansätzen - die zentrale Rolle und Einflußnahme bei der Qualifizierung, Allokation und Entlohnung von Arbeitskraft beim Beschäftigten liegt (Altmann und Bechtle 1971).

### Dualisierungstendenzen auch in der deutschen Produktion

In der Bundesrepublik wurden, vor allem wegen der langen Vollbeschäftigungsperiode und der relativ schwach ausgeprägten konjunkturellen Schwankungen der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, nachfragebezogene Einflußgrößen auf den Arbeitsmarkt erst während der Rezession 1974/75 deutlich erkennbar, als erstmals im großen Umfang die Unternehmen sich einem starken Überhang an Arbeitskräften gegenüber sahen. Da trat viel klarer zutage, in welcher Weise Nachfragevariationen ein Interesse an Segmentation begründen können.

Bereits vor der Wirtschaftskrise wurden von Buttler, Gerlach und Liepmann auf Ungleichgewichte in der regionalen Dimension des Arbeitsmarktes aufmerksam gemacht und Tendenzen zur Polarisierung der regionalen Arbeitsmarktentwicklung aufgezeigt (Buttler, Gerlach und Liepmann 1975). Die Polarisierungsthese war ihrerseits durch eine Serie von empirischen Arbeiten zur betrieblichen Standortwahl inspiriert. Unter anderem zeigte sich am



Beispiel der bayerischen Oberpfalz, daß das Beschäftigungsniveau von Zweigbetrieben in der Elektro- und Bekleidungsindustrie und im Maschinenbau eine stärkere Konjunkturreagibilität aufwies als das von selbständigen Unternehmen. Mit den Zweigbetrieben, die vor allem in strukturschwachen Regionen angesiedelt werden, verfolgten die Hauptbetriebe die Strategie, konjunkturell induzierte Nachfrageschwankungen aufzufangen (Gerlach und Liepmann 1972; Fürst und Zimmermann 1973). Zugleich wurde nachgewiesen, daß gegenüber den Hauptbetrieben die Qualifikationsanforderungen in den Zweigbetrieben wesentlich niedriger sind (Raum 1972). Insoweit also die Unternehmen die Zweigbetriebe als Flexibilitätsreserve gebrauchen und deren Ansiedlung vor allem in strukturschwachen Gebieten erfolgt, entsteht neben einem konjunkturell relativ stabilen Zentrum ein regional peripherer Arbeitsmarkt mit konjunkturell besonders instabilen Arbeitsplätzen. Die Strategie der Produktionsauslagerung zum Auffangen der instabilen Nachfrage verhindert, daß das Lohngefälle seine Funktion des Ausgleichs im neoklassischen Sinne wahrnehmen kann und verhindert damit auch die Realisierbarkeit des regionalpolitischen Konzepts der "ausgewogenen Funktionsräume" (Buttler, Gerlach und Liepmann 1976; 1977).

Die Einrichtung von Zweigbetrieben stellt indessen nur eine Form der unternehmerischen Problembewältigung bei Konjunkturschwankungen und Strukturkrisen dar. Äquivalente Formen sind die Teilung der Belegschaft und die flexible Vergabe von Produktionsaufträgen an Zuliefererfirmen. Alle diese Varianten der Flexibilitätsstrategie wurden während der Jahre 1974/75 in der deutschen Automobilindustrie nachgewiesen (Mendius und Sengenberger 1976; Schultz-Wild 1978). Sie führen direkt oder indirekt zu einer Tendenz der Dualisierung der Produktion in einen stabilen und einen instabilen Bereich und zu einer entsprechenden Polarisierung der Arbeitsplätze in stabile und instabile.

### Arbeitsmarktstruktur und Bildungssystem

Die eben skizzierten Segmentationstendenzen, die aus einer für das einzelne Unternehmen vorteilhaften Bewältigung konjunktureller Schwankungen auf den Absatzmärkten resultiert, sind ein Beispiel dafür, wie Arbeitsmarktsegmentation von der Nachfrageseite her bedingt sein kann.

Segmentation läßt sich indessen auch auf Bedingungen der Angebotsseite zurückführen. Neben der Politik der Einwanderung bzw. vorübergehenden Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte gehört das System der Bildung und Ausbildung zu den wichtigsten Angebotsbezogenen Bedingungsgrößen des Arbeitsmarkts. Die Wirkung dieses Systems auf die Arbeitsmarktstruktur kann oft nur durch international vergleichende Analyse ermittelt werden, wenn nämlich das System innerhalb eines Landes relativ geringe Varianzen aufweist, dagegen international große Unterschiede zeigt.

Verglichen mit anderen Ländern wie Frankreich und USA sind für das deutsche Bildungssystem die relativ große Bedeutung und Verbreitung überbetrieblich geregelter beruflicher Erstausbildung und der geringe Ausbau weiterführender Bildungseinrichtungen charakteristisch.

Diese Unterschiede schaffen für die Beschäftigten spezifische Bedingungen des Arbeitskräfteeinsatzes: Während die Unternehmen in Deutschland die relativ große Zahl von nahe an den tatsächlichen Arbeitsaufgaben ausgebildeten Fachkräften in der Regel ohne nennenswerte Zusatzqualifizierung einsetzen können, ist in Frankreich eine weit stärkere Zurichtung der Qualifikation für die betrieblichen Arbeitsaufgaben im Bereich des Arbeitgebers erforderlich, da die Schulabgänger in Ermangelung einer betrieblichen Berufsausbildung überwiegend nur unspezifische kognitive und soziale Befähigungen mitbringen. Betrachtet man Betriebsorganisation und betriebliche Arbeitsteilung in den Betrieben beider Länder, so zeigt sich, daß diese in einem hohen Grade von diesen nationalspezifischen Bedingungen geprägt sind. Die französischen Betriebe sind zu einem weit höheren Grad zu horizontaler und vertikaler Arbeitsteilung gezwungen, um den Mangel an berufsfachlicher Qualifikation auszugleichen und die betriebspezifischen Qualifizierungsprozesse zu sichern, zu kontrollieren und zu gratifizieren. Als Folge ergibt sich in Frankreich eine wesentlich andere Arbeitsorganisation mit einer entsprechenden Gliederung der Arbeitsplatzanforderungen, die wiederum weit stärker als in Deutschland betriebspezifische Qualifizierung erforderlich macht und zu stärker ausgeprägten betrieblichen Teilarbeitsmärkten führt, während in Deutschland die berufsfachlichen Teilmärkte relativ große Bedeutung haben (Lutz 1976a).

In dem Beitrag von Vincens (veröffentlicht in diesem Band) wird der Einfluß von Bildungsabschlüssen auf den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen in Frankreich ermittelt. Arbeitsmarktsegmentation entsteht nach Vincens u. a. dann, wenn für eine bestimmte berufliche Position oder eine Gruppe von Positionen eine bestimmte Ausbildung nur vor Eintritt ins Erwerbsleben, also nur in der Jugend erworben werden kann. In den sechziger Jahren wurde ein Hochschulabschluß für Berufsgruppen wie Ingenieure, Freie Berufe und Professoren beinahe unerläßliche Vorbedingung für den Zugang zu den entsprechenden Stellen, wodurch sich die Zugangsmöglichkeiten derjenigen ohne Hochschulabschluß verschlechterten. Im Laufe der siebziger Jahre penetrierte die stark expandierende Zahl der Hochschulabsolventen weiter die erwähnten Berufe an der Spitze der Berufsskala und darüber hinaus auch die darunter liegenden Positionen der mittleren Führungskräfte und Angestellten und erfreute sich dort der besseren Beförderungsaussichten im Vergleich zu Nichtdiplomierten. Daraus läßt sich folgern, daß ein Hochschulabschluß immer unerläßlicher wird, um zu den höheren beruflichen Positionen Zutritt zu finden, eben weil dieser Abschluß angesichts der schnell wachsenden Zahl der Hochschulabgänger den tatsächlichen Zugang immer weniger sicherstellt. Die Segmentation auf Grund der Erstausbildung würde dann, so meint Vincens, so lange zunehmen, bis der Anteil derer mit Hochschulabschluß an der Erwerbsbevölkerung so hoch wäre, daß die Mehrzahl der Hochschulabgänger nicht mehr in den höheren Berufsgruppen Fuß fassen könnte.



## Verzernte Lohn- und Verteilungsrelationen: Eine Renaissance der Neoklassik

Seit der Rezession 1974/75 und ihren Nachwehen der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit hat sich immer deutlicher abgezeichnet, daß die vormalig als wirksam erachtete Kombination von keynsianischer Globalsteuerung und aktiver Arbeitsmarktpolitik die Arbeitslosigkeit und die kritischer werdenden Beschäftigungsprobleme von Gruppen wie der Frauen, Jugendlichen, älteren Arbeitnehmer, Behinderten und Angestellten nicht zu lösen vermag. Seit dieser Zeit etwa ist das Interesse an der Arbeitsmarktforschung und an arbeitsmarktpolitischen Fragen in der BRD erheblich angewachsen. Seitdem gibt es auch eine Inflation von Arbeiten, die teilweise auf die Segmentationsproblematik eingehen, die aber an dieser Stelle nicht im einzelnen genannt werden können.

Die wachsende Kritik an der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik kann allerdings nicht davon ablenken, daß ein großer Teil der öffentlichen Diskussionen um die derzeitigen Arbeitsmarktprobleme beherrscht zu sein scheint von neoklassischem Gedankengut, getragen vor allem von Mitgliedern des Sachverständigenrats zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung und von Mitgliedern des Kieler Instituts für Weltwirtschaft. Im Einklang mit den monetaristischen und neoklassischen Argumenten, wie sie auch in den Vereinigten Staaten und einer Reihe anderer europäischer Länder vorgetragen werden, wird hier die Arbeitslosigkeit insgesamt und speziell die der besonders betroffenen Gruppen auf die überzogene Lohnpolitik der Gewerkschaften und auf tarifvertragliche und gesetzliche Schutzmaßnahmen für bestimmte Gruppen zurückgeführt. Die Interventionen des Staates und der Tarifparteien bewirkten ein zu hohes relatives Lohnniveau und ein zu rigides, vor allem nach unten starres Lohnniveau und verhinderten damit ein selbsttätiges clearing des Marktes. Anhaltende Arbeitsmarktungleichgewichte werden also nach dieser Anschauung durch eine Denaturierung der natürlichen Marktkräfte ausgelöst (Sachverständigenrat 1975; 1976/77; Soltwedel und Spinanger 1976; Nehring und Soltwedel 1976; Giersch 1977).

Im Grunde genommen handelt es sich bei dieser Ursachenanalyse der Arbeitslosigkeit um neue Akzentuierungen orthodoxer Argumente gegen staatliche und vor allem gewerkschaftliche Eingriffe in den Lohnmechanismus. Entsprechend werden dann folgende politische Vorschläge unterbreitet: Wiederherstellung eines "marktgerechten" Reallohnlevels und eines marktgerechten Lohngefälles zwischen Regionen, Branchen und Anbietergruppen; Revision des Systems der sozialen Sicherung; Förderung der Gesamt- und Teilproduktivitäten durch Förderung der Humankapitalausstattung der Arbeitskräfte und Beschleunigung des Strukturwandels durch Innovationsförderung. Bei konsequenter Anwendung könnte ein Teil dieser Vorschläge wesentliche Grundsätze und Teile des geschriebenen und ungeschriebenen Sozialrechts der Bundesrepublik in Frage stellen.

Damit scheint es in den letzten Jahren auch in der BRD, so wie in den USA seit langem, zu einer Kontroverse zwischen orthodoxen Wissenschaft-

lern und einer "neuen" Richtung gekommen zu sein, die neben den Segmentationsansätzen auch stärker polit-ökonomisch orientierte Ansätze oder arbeitsmarkttheoretische bzw. -politische Aussagen und Folgerungen enthält (Lenhardt 1974; Uherek u. a. 1977; Baisch u. a. 1977).

Sowohl die Thesen des Kieler Instituts für Weltwirtschaft als auch die deutschen Segmentationsbeiträge haben teilweise auf amerikanische Ansätze zurückgegriffen. Die Kieler Arbeiten machten Anleihen bei der New Micro-Economics von Phelps, Holt, Feldstein und anderen. Die Segmentationsansätze griffen Konzepte der Dualisten und Radicals auf und verbanden diese vor allem mit der deutschen industriesoziologischen Forschungstradition. Der Blick über den Atlantik ist auch nicht verwunderlich, scheint doch die reale Arbeitsmarktentwicklung dort der hiesigen um einige Jahre vorauszuweichen und folglich auch von der Forschung früher absorbiert zu werden. Darüber hinaus bestand und besteht in der Bundesrepublik ein beträchtlicher Nachholbedarf an theoretischer Arbeitsmarktforschung, der dazu veranlaßte, über die nationalen Grenzpfähle hinauszublicken (Kühl u. a. 1975; Kühl 1976b; Reyher 1976).

### Ein dualer Arbeitsmarkt auch in der Bundesrepublik?

Die in den Vereinigten Staaten entwickelten Arbeitsmarktansätze, insbesondere das Konzept des dualen Arbeitsmarkts, dürfen allenfalls als Impetus für die Forschung, nicht aber in ihrer Ausformulierung schlichtweg auf die Verhältnisse der Bundesrepublik übertragen werden. Wie bereits erwähnt, lassen eine Reihe von nationalspezifischen Institutionen, darunter das deutsche System der beruflichen Bildung, das zu relativ weit verbreiteten berufsfachlichen Teilmärkten geführt hat, weder einen direkten Vergleich mit dem Arbeitsmarkt der USA noch mit dem anderer europäischer Länder zu. (Freiburghaus und Schmid 1975)

Darüber hinaus gibt es jedoch auch in der deutschen Wirtschaft die erwähnten Anzeichen von Dualisierung, auch wenn diese schwächer ausgeprägt sein mögen als in den Vereinigten Staaten. Folglich ist die Frage sinnvoll, inwieweit auch für die Bundesrepublik das Konzept des dualen Arbeitsmarkts relevant sein kann. Dabei wäre nicht so sehr an eine Zustandsbeschreibung des Arbeitsmarkts, etwa im Sinne einer bimodalen Verteilungskurve der Beschäftigungschancen, Arbeitseinkommen oder Arbeitslosigkeitsrisiken zu denken, sondern eher an eine "Tendenz" zur Polarisierung der Arbeitsmarktstruktur.

Eine solche Tendenz zeigt sich gegenwärtig in der BRD vielleicht am klarsten in der divergierenden Entwicklung gruppenspezifischer Arbeitslosenquoten, in der Dauer der Arbeitslosigkeit und in der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. Während bei der anhaltend hohen Gesamtarbeitslosigkeit die spezifischen Quoten für Frauen, Ältere und zeitweise auch jugendliche Arbeitnehmer absolut wie relativ steigen, zeigt die Quote der 30 - 50jährigen Männer eher fallende Tendenz. Mittlerweile gibt es auch eine Reihe von von Arbeiten, die in theoretischer oder empirischer Weise auf den Zusam-

menhang von Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstruktur eingehen (Hardes 1976; Brinkmann 1977; Egle 1977; Lutz 1977; Krieger und Pintar 1977a; 1977b; Sengenberger 1977; 1978).

Die hohe Arbeitslosigkeit der Problemgruppen und die seit 1974 wachsende sog. stille Reserve der als nicht arbeitslos gemeldeten beschäftigungslosen Personen deuten auf stärkere Marginalisierung eines Teils des Erwerbspersonenpotentials hin. Dies gilt nicht nur für die Bundesrepublik Deutschland, sondern für viele andere Industriestaaten. Wie in dem Beitrag von Celetti (veröffentlicht in diesem Band) deutlich wird, hat die marginale Beschäftigung in Italien besonderes Gewicht.

Anzeichen für die Entwicklung ausgeprägter betrieblicher Teilarbeitsmärkte und einer Dualisierung des Gesamtarbeitsmarkts wurden im Laufe der siebziger Jahre auch für Großbritannien (Robinson 1970; Mackay u. a. 1971; Bosanquet und Doeringer 1973) und für Spanien (Buttler und Keil 1977) festgestellt. Ähnlich wie in der BRD das System der Berufsausbildung hat in Großbritannien das "craft-system" - ein durch berufsständisch orientierte Gewerkschaften gestütztes System beruflich strukturierter Teilarbeitsmärkte - der Bildung bzw. dem Ausbau betrieblicher Teilmärkte entgegengewirkt. Der Widerstand der crafts gegen eine Veränderung der Arbeitsmarktstruktur wurde aber gebrochen, als steigende Arbeitslosigkeit die Arbeitskräfte dazu trieb, Beschäftigungssicherheit durch Bindung an ein Unternehmen zu suchen, als der vertikale Ausbau des Bildungssystems den Beschäftigten erlaubte, auf der Basis vertiefter Differenzierung von Bildungsabschlüssen ("credentials") zwischen primären und sekundären Arbeitnehmern zu unterscheiden und als sich (seit Ende der sechziger Jahre) das System der industriellen Beziehungen in Großbritannien mehr und mehr an das amerikanische anpaßte (Bosanquet und Doeringer 1973).

Daß eine Tendenz zur Segmentierung im Arbeitsmarkt der Bundesrepublik erst im Laufe der Rezession 1974/75 deutlich sichtbar wurde, mag in erster Linie mit dem anhaltend hohen Beschäftigungsgrad bis 1974 zu erklären sein. Während in den USA die Abschottung von Teilarbeitsmärkten teilweise ein Ergebnis der stetigen Beschäftigungsunsicherheit bei anhaltend hoher Erwerbslosigkeit war, kam in der BRD der Anstoß für die Herausbildung betrieblicher Märkte zunächst eher durch die anhaltende Arbeitskräfteknappheit, die die Unternehmen in Abwehr der Abwanderungsgefahr zur Abschirmung ihrer Belegschaften trieb.

Der Beschäftigungsgrad dürfte auch weitgehend erklären, warum in den Vereinigten Staaten die Teilmärkte und ihre Abschirmung viel stärker in besonderen tarifvertraglichen Regelungen institutionalisiert sind als in der BRD, da in den USA die Gewerkschaften in Defensive gegen die drohende Arbeitslosigkeit die Arbeitsplätze über Zugangsbeschränkungen zur Ausbildung oder zum Teilmarkt (bei den craft unions) und über Senioritätsregelung, hohe Abfindungszahlungen und "work-sharing" (bei den industrial unions) zu sichern suchten. In der BRD hingegen wehrten sich die Arbeitgeber dagegen, ihre personalpolitischen Strategien der Stabilisierung und Bindung der Stammbelegschaften in kollektiven Regelungen zu verfestigen,

da sich dies bei nachlassender Anspannung des Arbeitsmarkts nachteilig ausgewirkt hätte. Die auf individueller und "freiwilliger" Basis gewährten Lohnzusatzleistungen und anderen Sozialleistungen und die Einrichtung von betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten, die im wesentlichen die Bindung bewirkten, konnten, soweit sie nicht tarifvertraglich festgeschrieben wurden, relativ leicht zurückgenommen werden. Zwar wurden auch in der BRD aus den Erfahrungen der negativen Folgen von Betriebsstillegungen und schrumpfenden Branchen durch Gewerkschaften während der Vollbeschäftigungsphase gesetzliche und tarifvertragliche Kündigungsschutzbestimmungen und Sozialpläne durchgesetzt; diese gingen sogar weit über das Maß an Schutz hinaus, das amerikanische Gewerkschaften erkämpft haben, vermutlich deshalb, weil die Schutzbestimmungen die deutschen Arbeitgeber unter dem Eindruck der Knappheit an Arbeitskraft nicht aktuell schmerzten und sie deshalb zu größeren Konzessionen bereit waren. Diese Bestimmungen zum Kündigungsschutz wurden aber so lange nicht segmentationswirksam, solange es genügend Möglichkeiten für Freigesetzte gab, anderswo einen Arbeitsplatz zu finden.

Erst im Laufe der 70er Jahre, besonders seit dem Personalabbau auf breiter Front während der Rezession 1974/75, wurde den Beschäftigten der ganze Umfang der potentiellen Kosten des tariflich kodifizierten Entlassungsschutzes voll bewußt. Seitdem trat die Segmentierung des Arbeitsmarkts klarer zutage, nicht nur deshalb, weil verschiedene Gruppen de facto einen unterschiedlichen Kündigungsschutz besaßen, sondern vor allem auch deshalb, weil die Arbeitgeber beim Wiederaufbau der Belegschaft nach 1975 äußerst zurückhaltend waren. In der Folge ergab sich eine Teilung des Arbeitsmarkts in einerseits die Arbeitskräfte, denen der Arbeitsplatz durch die Rezession hindurch erhalten blieb, und auf der anderen Seite diejenigen, die Opfer des Personalabbaus wurden, keinen oder nur einen minderwertigen Arbeitsplatz finden konnten und diejenigen, die neu ins Erwerbsleben eintretend keine oder keine ihrer Bildung entsprechende Beschäftigung fanden.

#### IV. Was bringen die Segmentationsansätze?

Bei den vorliegenden theoretischen Ansätzen zur Arbeitsmarktsegmentation handelt es sich, wie der Name "Ansatz" bereits ausdrückt, nicht um fertige Theorien, sondern allenfalls um Bausteine oder Mosaikteile für eine Arbeitsmarkttheorie. Im Vergleich zur orthodoxen Arbeitsmarkttheorie fehlen ihnen die Geschlossenheit und die innere Konsistenz. Der Entwicklungszustand, der bislang erreicht wurde, gleicht eher dem einer Baustelle, auf der ein Rohbau hochgezogen wird und um den noch viele halbfertige Bauteile liegen. Der Bauprozess geht schleppend voran, da sich die Handwerker, zu einer eher induktiven Theoriebildung neigend, ihr Baumaterial oft mühsam aus teilweise selbst gezimmerten empirischen Studien und Erkenntnissen holen.

Zudem sind die Ansätze in sich recht unterschiedlich - teilweise sind sie auf unterschiedlichen Abstraktionsniveaus angesiedelt - und gründen sich auf unterschiedliche wissenschaftliche Traditionen. Die Struktur des Arbeitsmarkts, besonders ihr Aspekt der Segmentation, ist lediglich der Fokus, auf den sie gemeinsam ihr Augenmerk gerichtet haben.

Dennoch läßt sich bereits jetzt mit einigem Recht sagen, daß die Ansätze trotz aller Unvollkommenheit dazu beigetragen haben, die zeitweilig stagnierende Diskussion zu beleben und auf die brennenden aktuellen Probleme des Arbeitsmarkts zurückzuführen. Darüber hinaus erlaubt das bislang erstellte Gerüst, scheinbar sehr disparate, in der wissenschaftlichen und politischen Erörterung völlig oder weitgehend getrennte oder getrennt behandelte Fragen unter ein gemeinsames Dach zu bringen und einem Gesamtkonstrukt zuzuordnen. Dazu zählen Fragen wie die Lohnbildung und Lohnstruktur, die stark unterschiedliche Arbeitslosigkeit verschiedener Gruppen, die Diskriminierung von Arbeitnehmern, die (eingangs der 60er Jahre) geführte "Fluktuationsdebatte" und die Mobilität der Arbeitskräfte.

Befruchtend wirkten die Segmentationsansätze auch auf theoretische und praktische Fragestellungen im weiteren Umfeld des Arbeitsmarktbereichs, also auf den Bereich, der sich unter dem Stichwort "Politische Ökonomie der Arbeit" (Freiburghaus und Schmid 1975) fassen läßt. So liegen bislang Analysen vor zum Zusammenhang von Arbeitsmarktstruktur und

- den Bewußtseinsformen und Konfliktpotentialen der Arbeiterschaft (Sabel 1976)
- dem System der industriellen Beziehungen (Kerr 1954)
- der beruflichen Weiterbildung und den mit ihr verbundenen Interessenlagen (Sass, Sengenberger, Weltz 1975)
- den Ursachen des Lehrstellenrückgangs (Meyer 1977)
- der sozialen Schichtung der Gesellschaft (Piore 1972)
- der betrieblichen Hierarchie und Bürokratie (Edwards 1975; Marglin 1977)
- der Lage der strukturschwachen Gebiete (Buttler, Gerlach, Liepmann 1976; 1977)
- der "neuen sozialen Frage" (Buttler, Gerlach, Liepmann 1978)
- den Problemen betrieblicher Beschäftigungspolitik und Personalplanung (Lutz 1977a, Schultz-Wild 1978)
- staatlicher Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik (Lutz und Sengenberger 1974; Lutz 1977; Sengenberger 1977; 1978).

Häufig haben die Segmentationsansätze an den Stellen angesetzt, an denen die orthodoxe Theorie am schwächsten war oder gänzlich versagt hat. Dies wird auch von manchem Vertreter der Orthodoxie zugestanden (Wachter 1974; Cain 1977). Etwas überspitzt ließe sich sagen, daß sich die Segmentationsansätze um den "Müll" und teilweise um die von der Neoklassik als "externe Effekte" bezeichneten, ungelösten oder sozial als nicht akzeptierbar erachteten Ergebnisse des Arbeitsmarktprozesses, um die Ungleichgewichte des Arbeitsmarkts und um sein Nichtfunktionieren gekümmert haben.

Forschungsgeschichtlich betrachtet entstand in der Arbeitsmarktforschung im wachsenden Maße eine empfindliche Lücke durch die überragende Stellung und den politischen Einfluß der keynsianischen Theorie; und zwar in den USA seit Beginn der sechziger Jahre, in der Bundesrepublik einige Jahre später. Die keynsianische Beschäftigungstheorie war eine ausgesprochene "Makro"-Theorie, die die Funktionsweise des Arbeitsmarkts, etwa das im Keynsianismus wichtige Moment der Inflexibilität der Löhne, als exogene Größe behandelte. Dies wurde solange nicht als störend empfunden, als das vom Keynsianismus geprägte beschäftigungspolitische Instrumentarium als wirksam erschien und keine gravierenden Arbeitsmarktp Probleme auftraten. Erst als Strukturprobleme deutlich erkennbar wurden, entwickelte sich ein Interesse an den "Mikro"-Prozessen des Arbeitsmarkts: zunächst in den Vereinigten Staaten durch die neoklassischen Theoreme zum Humankapital und zur Sucharbeitslosigkeit, später durch die Segmentationsansätze. Letztere sind sowohl als kritische Reaktion auf die Unzulänglichkeiten des makro-orientierten Keynsianismus als auch der neoklassischen Mikroökonomie zu betrachten.

Einmal abgesehen davon, daß mit den Segmentationsansätzen die eigentlich brennenden Probleme des Arbeitsmarkts wieder etwas in den Mittelpunkt geschoben wurden, worin liegt oder kann ihr "theoretischer" Beitrag liegen? Am wichtigsten ist vielleicht, daß sie die Segmentierung und ihre Folgeerscheinungen als dem Arbeitsmarktprozess endogene Prozesse bzw. Produkte sehen und als solche auch theoretisch behandeln. Segmentation entstammt letztlich der Wahrnehmung und Durchsetzung von Profit- oder Rentabilitätsinteressen beim Einsatz von Arbeitskraft. Darüber hinaus gibt es, zumindest in den Ansätzen der institutionellen Schule und der Industriesoziologie, segmentationsverstärkende oder -konsolidierende Impulse durch kollektive soziale Prozesse und Organisation und durch Prozesse positiver Rückkoppelung, die der Segmentation ein Maß an Stabilität über die rein ökonomischen Impulse hinaus verleihen. Im Gegensatz dazu handeln in den neoklassischen Modellen die am Arbeitsmarktprozess Beteiligten allein gemäß individueller ökonomischer Rationalität; die Institutionen des Arbeitsmarkts, wie etwa die Gewerkschaften oder gesetzliche oder tarifvertragliche Schutzbestimmungen sind - wie es in den Beiträgen des Kieler Instituts für Weltwirtschaft deutlich wird - dem Arbeitsmarkt äußerlich, nicht aber Reaktionen auf inakzeptable Allokations- und Verteilungsergebnisse, die er hervorbringt.

Ein weiteres Verdienst der Segmentationsansätze ist darin zu sehen, daß sie der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts wieder die ihr gebührende Geltung und Relevanz in der Theorie verschafft hat. Ein wesentlicher Teil der aktuellen Spaltungstendenzen des Arbeitsmarkts entsteht durch unternehmerische Strategien der Gewinnung oder Aufrechterhaltung von flexiblen Reaktionsmöglichkeiten auf die verschiedenen Formen von Nachfrageschwankungen auf den Gütermärkten. Dieser Aspekt wie überhaupt die Bedeutung des Betriebs und seiner Steuerung des Arbeitskräfteeinsatzes ist in den neoklassischen Modellen fast völlig ausgeblendet worden. Auch wenn



immer wieder betont wird, daß in diesem Paradigma gleichwertig auf angebotsseitige und nachfragebezogene Erklärungsgrößen zurückgegriffen werde, so konzentrierten sich doch die neoklassischen Arbeitsmarktanalysen und die von ihnen inspirierte Arbeitsmarktpolitik einseitig auf die Mobilität und Qualifikation der Arbeitskräfte.

Überhaupt scheint eine nahezu "klassische" Neigung zur Verkürzung in der neoklassischen Theorie darin zu bestehen, daß die von ihr propagierten und untersuchten Allokationsoptima immer nur partiell gelten. Wenn Wachter beispielsweise den betriebsinternen Arbeitsmarkt unter der Voraussetzung von betriebspezifischer Qualifikation als optimale Regelung bezeichnet, so vergißt er dabei die gerade durch diese Effizienz entstehenden suboptimalen Allokationsfolgen (etwa: die Produktivitäts- und Einkommensverluste einer Arbeitskraft beim Herausfallen aus einem betrieblichen Teilmarkt bzw. die Mittel, die die Solidargemeinschaft zur Förderung der Flexibilität des einzelnen bereitstellt) auf dem überbetrieblichen Markt zu analysieren. Es wird übersehen, daß durch Segmentation Partialinteressen auf Kosten von Gesamtinteressen befriedigt werden.

Ähnliches gilt auch, wenn - wie es derzeit den Anschein hat - die Beschäftigung tendenziell auf die produktiven Erwerbsgruppen konzentriert und damit die Arbeitsproduktivität gesteigert wird, diese Steigerung aber mit einer erheblichen Zunahme der (externen) sozialen Kosten des Ausschlusses des restlichen Arbeitskräftepotentials teuer bezahlt wird (wie es bei den Fällen vorzeitiger Verrentung während der Rezession geschah), oder wenn in allzu kurzfristigem Kalkül die laufende Produktion maximiert wird, die Struktur des Arbeitsmarkts hingegen, über die Qualifizierungseffekte zu erzielen sind, vernachlässigt wird. In Thurows Worten, was in statischer Betrachtung effizient ist, kann in dynamischer Sichtweise ineffizient sein. Hier haben die Segmentationsansätze durch eine übergreifende Betrachtungsweise die neoklassische Tendenz zur Parzellierung und zu Kurzschlüssen deutlich gemacht.

Die verschiedenen Segmentationsansätze werfen ihrerseits, wie oben betont, eine Reihe von Fragen auf oder geben unschlüssige oder widersprüchliche Antworten. Bei aller Unvollkommenheit bleiben aber ihr Anspruch und ihr Verdienst, eine Reihe wichtiger Kurskorrekturen in der Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktforschung eingeleitet zu haben.

# Hanns Pfriem

## Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie

### Gliederung

#### Vorbemerkung

- I. Zentrale Fragestellungen und Axiome der allgemeinen Gleichgewichtstheorie
  - 1. Zentrale Fragestellungen
  - 2. Axiome
- II. Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie
  - 1. Das Say'sche Theorem
  - 2. Das Grenznutzentheorem
  - 3. Das Grenzproduktivitätstheorem
  - 4. Zusammenfassung
- III. Modifikation der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie
  - 1. Humankapitalansatz
  - 2. Job-Search-Ansatz

#### Anmerkungen



## Vorbemerkung

Die ökonomische Entwicklung der letzten Jahre hat in der wirtschaftspolitischen und wirtschaftswissenschaftlichen Debatte neue Akzente gesetzt. Die Dominanz inflationstheoretischer Fragestellungen wurde in dem Maße relativiert, wie längst überwunden geglaubte alte und qualitativ neue Beschäftigungsprobleme dauerhaft an Gewicht gewannen. Weniger der synchrone Rückgang des wirtschaftlichen Wachstums in allen kapitalistischen Ländern seit 1974 (1), als vielmehr die zutage getretene Unzulänglichkeit der verfügbaren und eingesetzten wirtschaftspolitischen Steuerungsinstrumente hat die Hilflosigkeit einer neoklassisch inspirierten Arbeitsmarktpolitik sichtbar gemacht (2).

Parallel zu dem politischen Steuerungsdefizit läßt sich eine Krise in der Arbeitsmarkttheorie konstatieren (3). Begreift man Wissenschaft in der Terminologie von Kuhn als "Rätsellösen", dann stehen wir heute vor einer ständig wachsenden Zahl von Rätseln, die uns die Entwicklung des Arbeitsmarktes aufgibt und die sich mit dem traditionellen Instrumentarium der neoklassischen Theorie nicht mehr lösen lassen.

So nimmt es nicht wunder, daß mittlerweile eine Reihe alternativer theoretischer Ansätze vorgelegt wurden, welche die engen Schranken der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie zu überwinden suchen. Da diese Ansätze in kritischer Auseinandersetzung mit der orthodoxen Theorie entstanden, scheint es sinnvoll, vorab die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarktstruktur zusammenhängend darzustellen.

Metaphorisch läßt sich das orthodoxe Theoriegebäude mit einem Bauwerk vergleichen: das Fundament bildet die mathematische Gleichgewichtstheorie, auf dem die verschiedenen Gebäudeteile aufbauen (z. B. Arbeitsmarkt- und Wachstumstheorie).

Zunächst werden wir die zentralen Fragestellungen und Axiome der allgemeinen Gleichgewichtstheorie herausarbeiten und daran anschließend untersuchen, wie die neoklassische Arbeitsmarkttheorie auf dieser Basis die Funktionsweise des Arbeitsmarktes erklärt.

# I. Zentrale Fragestellungen und Axiome der allgemeinen Gleichgewichtstheorie

## 1. Zentrale Fragestellungen

Alle spezifischen Fragestellungen der Neoklassik lassen sich auf zwei Grundtypen von Fragen reduzieren:

- Wie können knappe Ressourcen ökonomisch am effizientesten eingesetzt werden? (Allokationsproblem)
- Wie kann die Produktion den Bedürfnissen der Konsumenten angepaßt werden, so daß diese ihren Nutzen maximieren? (Optimierungsproblem)

Ist das Allokationsproblem gelöst, was nichts anderes heißt, als daß die knappen Ressourcen unter ökonomischen Gesichtspunkten bestmöglich eingesetzt sind, dann besteht für kein Wirtschaftssubjekt Anlaß, eine Veränderung anzustreben. Gleiches gilt für den Fall, daß die Konsumenten ihr Nutzenmaximum erreichen. Aufgabe der Gleichgewichtstheorie ist es deshalb, die Gleichgewichtsbedingungen abzuleiten und die zum Gleichgewicht hinführenden Anpassungsmechanismen aufzuzeigen.

Bereits auf dieser Ebene der Fragestellung wird sichtbar, daß wichtige Tatbestände, die Struktur und Verlauf des ökonomischen Prozesses entscheidend beeinflussen, außerhalb des Blickwinkels neoklassischer Analyse bleiben:

- Die Frage, wie es historisch zu der gegebenen Verteilung der Ressourcen gekommen ist, ob ökonomisch relevante "Knappheiten" möglicherweise auf eine bestimmte Eigentumsordnung zurückzuführen sind, wird ausgeblendet (4).
- Indem die Produktion lediglich als Mittel der Konsumtion begriffen wird und die Wirtschaftssubjekte einheitlich als bedürfnismaximierende Individuen aufgefaßt werden, verschwindet das Problem, ob aus der unterschiedlichen Stellung im Produktionsprozeß - einerseits Besitzer von Kapital, andererseits Besitzer von Arbeitskraft - nicht unterschiedliche Bedürfnislagen resultieren.

## 2. Axiome

Im Anschluß an Kornai lassen sich zwölf Grundvoraussetzungen der allgemeinen Gleichgewichtstheorie unterscheiden (5):

1. Statischer oder stationärer Charakter der Analyse
2. Konstanz der Menge der Organisationen
3. Es existieren ausschließlich Produzenten und Konsumenten
4. Konstanz der Menge der Produkte
5. Simultane Operation des Gesamtsystems
6. Konvexität der Produktionsmenge
7. Profitmaximierung
8. Nutzenmaximierung der Konsumenten
9. Konstanz der Produktions- und Konsumtionsmengen und der Präferenzordnung

10. Ausschließlichkeit von Preisinformationsströmen
11. Anonymität der Marktbeziehungen
12. Fehlen von Unsicherheit

Auf dieser Basis wird das Wirtschaftssystem von den Neoklassikern folgendermaßen interpretiert:

Die Wirtschaft besteht aus einer Vielzahl von Märkten, die untereinander interdependent sind und durch simultane Operationen im Gleichgewicht gehalten werden bzw. bei exogen verursachten Störungen wieder zum Gleichgewicht hingeführt werden. Aus makroökonomischer Perspektive werden üblicherweise drei aggregierte Märkte unterschieden, nämlich Kapitalmarkt, Gütermarkt und Arbeitsmarkt.

- Auf dem Kapitalmarkt wird das Gleichgewicht zwischen Investition und Sparen durch den Zinsmechanismus sichergestellt.
- Auf dem Gütermarkt herrscht Gleichgewicht aufgrund der Wirksamkeit des Say' schen Gesetzes.
- Auf dem Arbeitsmarkt herrscht Gleichgewicht bei Vollbeschäftigung, da die Lohnfindung den Maximen der Grenzproduktivität folgt.

Die strategischen Variablen, durch die das gesamte System im Gleichgewicht gehalten wird, sind demgemäß Lohn, Preis und Zins.

## II. Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie

Im vorhergehenden Abschnitt wurde bereits angedeutet, wie die Neoklassik den Arbeitsmarkt in das Wirtschaftssystem eingebunden sieht: er ist Bestandteil eines umfassenden Interdependenzsystems, dessen Steuerungsinstrument der Marktmechanismus ist, der über den Ausgleich von Angebot und Nachfrage das totale Gleichgewicht realisiert. Die entscheidende strategische Variable, die jeden einzelnen Markt in eine Gleichgewichtslage bringt, ist der jeweilige markträumende Gleichgewichtspreis.

Der Arbeitsmarkt ist in dieser Perspektive ein Markt wie jeder andere, die Arbeitsmarkttheorie lediglich ein Unterfall der allgemeinen Preistheorie. Die Struktur der neoklassischen Theorie des Arbeitsmarktes ist durch drei Theoreme geprägt:

1. das Say' sche Theorem
2. das Arbeitsangebot ist durch das Grenznutzentheorem bestimmt
3. die Arbeitsnachfrage folgt dem Grenzproduktivitätstheorem.

Auffällig ist, daß von einem integrierten theoretischen Ansatz keine Rede sein kann, den einzelnen Theoremen wird eine jeweils spezifische Problemdiskussion zugewiesen.

### 1. Das Say' sche Theorem

Das Say' sche Theorem gewährleistet die Einbindung des Arbeitsmarktes in die Gesamtwirtschaft. Dreh- und Angelpunkt der Say' schen Überlegungen ist die Vorstellung der Harmonie von Produktion und Verbrauch. Sie grün-

det sich auf eine naturalwirtschaftliche Sicht des Wirtschaftsprozesses; Geld erfüllt lediglich die Funktion eines Tauschmittels, die Produktion ist bloßes Mittel der Konsumtion. Die Gültigkeit des Say'schen Theorems, daß sich jede Produktion ihre Nachfrage selbst schafft, hängt davon ab, daß zwei Gleichgewichtsbedingungen erfüllt sind (6):

- a) Die Produktion von Gütern und Dienstleistungen schafft volkswirtschaftlich einen Betrag an Geldeinkommen, der gleich den Produktionskosten ist.
- b) Die Gesamtausgaben sind gleich dem Gesamteinkommen.

Die zweite Bedingung impliziert, daß alle Ersparnisse voll investiert werden, d. h. die Neoklassik setzt voraus, daß der Zinssatz sich so verhält, daß "Sparen = Investition" immer erfüllt ist. Dahinter steht der Gedanke, daß die Menschen ihr Geld immer in irgendeiner Weise ausgeben und zwar ohne Zeitverzögerung, da Geld als Tauschmittel nur ein Medium darstellt, das den Übergang von der Produktions- in die Konsumtionssphäre sicherstellt. Geldhaltung zum Zwecke der Spekulation kennt die Neoklassik nicht.

Absatzstockungen können im Rahmen dieser Vorstellungen nur vorübergehender Natur sein, da den möglicherweise zu viel produzierten Waren in einem Bereich Knappheiten in einem anderen Bereich gegenüberstehen und solche Disproportionen aufgrund der Wirksamkeit des Preismechanismus schnell wieder behoben werden. Voraussetzung ist allerdings, daß sich der Staat jedes Eingriffs in den Marktprozeß enthält. Die Say'sche Vision, daß sich jede Produktion ihre Absatzbedingungen selbst schaffe, wenn nur der Marktprozeß sich ungestört vollziehen könne, ist noch heute Kristallisationspunkt aller gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichtsvorstellungen. Diese Kontinuität im neoklassischen Denken wurde auch nicht durch den keynesschen Nachweis beeinträchtigt, daß stabile Gleichgewichtslagen bei Unterbeschäftigung möglich sind. Die keynessche Analyse läßt sich durchaus in das orthodoxe Gebäude integrieren, ja noch mehr: sie kann geradezu als Beleg dafür herangezogen werden, was alles passieren kann, wenn die Löhne nach unten nicht flexibel genug sind (7).

## 2. Das Grenznutzentheorem

Während die allgemeine Gleichgewichtstheorie in ihrer modernen Fassung, wie sie beispielsweise bei Debreu zu finden ist (8), auf jede nutzentheoretische Fundierung verzichtet und den Preiszusammenhang rein funktionalistisch und katallaktisch interpretiert, stützt sich die neoklassische Theorie des Arbeitsangebotes nach wie vor auf die Grenznutzentheorie, sofern sie nicht das Arbeitsangebot als kurzfristig gegeben betrachtet (9).

Ausgangspunkt der neoklassischen Analyse sind die individuellen Bedürfnisse; um diese befriedigen zu können, muß jedes Individuum in einer arbeitsteiligen Tauschwirtschaft über finanzielle Mittel verfügen, die den Kauf der entsprechenden Waren ermöglichen und so die Bedürfnisbefriedigung sicherstellen. Die finanziellen Mittel in Form von Einkommen ver-

schaffen sich die Wirtschaftssubjekte, indem sie auf den Faktormärkten "produktive Dienste" (Walras) anbieten und dafür Grundrente, Zins und Lohn erhalten (10). Arbeit wird gemäß dieser Vorstellung von den Individuen angeboten, die sonst über keine Einkommensquelle verfügen. Die Entscheidung, wieviel Arbeit angeboten wird, erfolgt aufgrund eines "pleasure and pain calculus", der auf Jevons zurückgeht. Danach ist Arbeit "jede unangenehme Anstrengung des Geistes oder Körpers, der wir uns teilweise oder gänzlich im Hinblick auf ein künftiges Gut unterziehen" (11).

Der Umfang des Arbeitsangebotes wird durch das Einkommens-Freizeit-Präferenzsystem der Arbeitsanbieter bestimmt. Arbeitszeit zwecks Einkommenserzielung oder Freizeit werden als alternative Verwendungsmöglichkeiten der Lebenszeit interpretiert, die Aufteilung zwischen beiden folgt dem Postulat des Ausgleichs der jeweiligen Grenznutzen, d. h. der Nutzen der Waren, die mit der letzten zusätzlich erzielten Einkommenseinheit gekauft werden können, muß gleich dem Nutzen der dafür geopfer-ten Freizeiteinheit sein.

Die Vorstellung, das Anbieterverhalten auf dem Arbeitsmarkt folge dieser homo-oeconomicus-Rationalität, ist nur dann haltbar, wenn unterstellt wird, es existiere ein Präferenzfeld, das die Nutzenschätzung von Freizeit und Einkommen eindeutig zum Ausdruck bringt und im Zeitverlauf konstant ist. Ohne diese Voraussetzung wäre keine eindeutige Lösung möglich: steigende Löhne könnten dann sowohl zur Ausdehnung wie zur Einschränkung der Freizeit führen. Nur durch die Annahme eines konstanten Präferenzsystems wird es möglich, das Arbeitsangebot als monoton wachsende Funktion des Reallohns aufzufassen. Steigt der Lohn, so steigt auch das Arbeitsangebot, da die Freizeit relativ entwertet wird.

Betrachtet man diese Erklärung des Arbeitsangebotes, dann fällt auf, daß der Arbeitsanbieter als Quasiunternehmer aufgefaßt wird: seine Zielfunktion besteht in Nutzenmaximierung via Einkommensmaximierung. Institutionelle Schranken, die in der Realität beispielsweise in Form tariflich vereinbarter Arbeitszeiten bestehen, kennt die Theorie nicht. Bei seiner kritischen Analyse der neoklassischen Einkommens- und Beschäftigungstheorie kommt deshalb Gordon zu dem Ergebnis: "The theories imply, in effect, that workers had a variety of choices (about hours, schooling and training, and job quality) and that their present situations *ceteris paribus*, can be viewed as optima freely chosen. In emphasis if not in precise substantive hypothesis, the theories seem to suggest that individuals have a nearly unlimited range of opportunities in the course of their lifetimes. This implication seems to play the same role in the theories of income as the notion of 'consumer sovereignty' plays in the theories of consumption and demand" (12).

### 3. Das Grenzproduktivitätstheorem

Zur Erklärung der Arbeitskräftenachfrage wird von den neoklassischen Arbeitsmarkttheoretikern das Grenzproduktivitätstheorem herangezogen. Aus

der Annahme gewinnmaximierenden Verhaltens ergibt sich, daß die realisierte Beschäftigungsmenge nicht nur von den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch von den Absatzmöglichkeiten für die erzeugten Waren abhängt. Die Neoklassik löst dieses Problem dadurch, daß vollständige Konkurrenz unterstellt wird, d. h. kein Marktteilnehmer kann durch seine Aktionen die herrschenden Löhne und Preise beeinflussen und jedes Unternehmen kann zum gegebenen Marktpreis seine Produktion vollständig absetzen.

Damit reduziert sich die Analyse der Arbeitskräftenachfrage auf die Untersuchung der Produktionsentscheidung des Unternehmens. Produktionsumfang und damit auch die Arbeitskräftenachfrage hängen ab von der Höhe des Lohnsatzes und dem Verlauf der Produktionsfunktion. Die Lohnhöhe ist für das einzelne Unternehmen bei atomistischer Konkurrenz Datum, für den Verlauf der Produktionsfunktion ist die Gültigkeit des Ertragsgesetzes maßgebend: danach wird bei gegebener Kapitalausstattung durch jede zusätzlich eingestellte Arbeitskraft die Gesamtproduktion erhöht, aber mit abnehmenden Zuwachsraten, d. h. das Grenzprodukt der Arbeit sinkt.

Unter diesen Voraussetzungen ist die Arbeitskräftenachfrage abhängig von dem Verhältnis zwischen dem Erlös, der sich durch den Einsatz zusätzlicher Arbeitskräfte erzielen läßt, und den Kosten (= Löhnen), die dadurch verursacht werden. Arbeitskraft wird solange nachgefragt, bis ihre Grenzkosten gleich dem Grenzerlös sind. Dies ist die entscheidende Aussage des Grenzproduktivitätstheorems. (13) Es liefert eine mikroökonomische Erklärung der Arbeitskräftenachfrage, nachdem der Lohn anderweitig fixiert worden ist; (14) jedem Lohnniveau ist eindeutig eine bestimmte Beschäftigungsmenge zugeordnet.

Wie problematisch der so hergestellte Zusammenhang zwischen Relation und Beschäftigungshöhe ist, wird deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, auf welchen Prämissen die Grenzproduktivitätstheorie beruht:

- es wird eine geschlossene, stationäre Wirtschaft unterstellt;
- insbesondere ist die Kapital- und Arbeitskräfteausstattung gegeben, technischer Fortschritt findet nicht statt;
- die Gültigkeit des Ertragsgesetzes wird angenommen;
- die Produktionstechnik muß eine stetige Erhöhung der Ausbringung aufgrund laufender Vermehrung des Arbeitseinsatzes zulassen (stetiger Kurvenverlauf ist mathematisch die notwendige Voraussetzung für Differenzierbarkeit und damit Grenzwertbetrachtung);
- es gibt keine Vorräte, Ausbringung = Angebot;
- auf allen Märkten herrscht vollkommene Konkurrenz, d. h. Preise und Löhne sind für alle Wirtschaftssubjekte Datum, jede Produktionsmenge ist zum herrschenden Marktpreis vollständig absetzbar.

Angesichts dieser heroischen Annahmen kann man der zentralen Hypothese der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, daß nämlich mit sinkenden Löhnen die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt, wohl kaum empirische Geltung zuzumessen.

#### 4. Zusammenfassung

Die neoklassische Interpretation der Struktur und Funktionsweise des Arbeitsmarktes lässt sich in folgenden Thesen resümieren:

- Für alle Arbeitskräfte existiert nur ein einziger Arbeitsmarkt. Aufgrund der Homogenitätsbedingung (alle Arbeitskräfte sind gleich produktiv und daher vollkommen substituierbar) können qualitativ unterschiedliche Teilarbeitsmärkte ex definitione nicht existieren.
- Die Arbeitskräfte zeichnen sich durch uneingeschränkte Mobilitätsfähigkeit und Mobilitätsbereitschaft aus.
- Die Arbeitsbedingungen sind vollkommen transparent.
- Da vollkommene Information und Homogenität auf Seiten der Arbeitskräfte besteht, entstehen beim Wechsel von einem Arbeitsplatz zu einem anderen keine Anpassungskosten.
- Lohnstruktur und Lohnhöhe sind ausschließlich ökonomisch bestimmt, soziale Einflüsse werden negiert.
- Es existieren keine antagonistischen Interessengegensätze, alle Individuen besitzen als Nutzenmaximierer die strukturell gleiche Interessenlage.
- Das auf dem Markt stattfindende Interessenclearing nach der Maxime "do ut des" stellt das unter den gegebenen Bedingungen erreichbare gesellschaftliche Optimum dar.

### III. Modifikation der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie

Aufgrund der realitätsfernen Prämissen hat das in Kapitel II dargestellte neoklassische Arbeitsmarktmodell eine umfangreiche theoretische und empirische Kritik erfahren. (15) Die Neoklassik hat darauf mit einer partiellen Rücknahme bzw. Modifikation der grundlegenden Annahmen reagiert. Besondere Bedeutung haben in diesem Zusammenhang die Humankapitalansätze und die Job-Search-Theorien erlangt, die in den 60er Jahren entwickelt wurden.

Wir beschränken uns darauf, die jeweils entscheidende Modifikation gegenüber dem Basismodell zu beschreiben, da eine Darstellung der vielfältigen Verzweigungen den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen würde. (16)

#### 1. Humankapitalansatz

Der entscheidende Unterschied gegenüber dem traditionellen Arbeitsmarktmodell liegt in der Aufgabe der Homogenitätsbedingung. Arbeitskraft wird nicht länger als vollkommen variabler Faktor betrachtet, sondern als quasi-fixer Faktor, der in einem komplementären Verhältnis zum Sachkapital steht und dessen Produktivität von den getätigten Qualifikations"investitionen" abhängig ist. (17) Diese kapitaltheoretische Fassung der Arbeitskraft ermöglicht dann die Anwendung des Investitionskalküls, Qualifikationen er-



fordern Aufwand und bringen Ertrag. Die entscheidungslogische Grundstruktur bleibt unverändert erhalten: der Humankapitalansatz geht vom homo oeconomicus aus, der sein Einkommen maximieren will und dementsprechend seine arbeitsmarktrelevante Qualifikationsentscheidung fällt.

Der Humankapitalansatz beansprucht, eine realistische Erklärung der Einkommensdifferentiale und der unterschiedlichen Verteilung der Arbeitslosigkeit zu liefern, die er durch unterschiedliche individuelle Qualifikationen verursacht sieht.

## 2. Job-Search-Ansatz

Idealtypisch läßt sich die Vielzahl der Ansätze, die mittlerweile im Rahmen der sog. New Microeconomics (18) entstanden, folgendermaßen charakterisieren: die Annahmen der vollständigen Transparenz und der vollkommenen Information werden aufgegeben. Information wird als ein Gut wie jedes andere betrachtet; Informationsgewinnung ist demzufolge ein Produktionsprozeß, der Aufwendungen erfordert. Es wird unterstellt, daß es für die informationssuchende Arbeitskraft sinnvoller ist, sich auf diese Aufgabe zu konzentrieren, sie wird deshalb ihren bisherigen Arbeitsplatz aufgeben: Arbeitslosigkeit wird als freiwillige "Sucharbeitslosigkeit" verstanden; dieser Informationsprozeß dauert so lange, bis die Arbeitskraft den gewünschten Arbeitsplatz bzw. Lohn erhalten hat oder, wenn das nicht gelingt, wird sie ihre ursprünglichen Vorstellungen reduzieren, bis der gebotene Lohn als akzeptabel erscheint. Ebenso wie beim Humankapitalansatz bleibt auch hier die entscheidungslogische Grundstruktur erhalten: der nutzenmaximierende homo oeconomicus setzt den Suchprozeß so lange fort, wie die Grenzerträge des Informationsprozesses die Grenzkosten übersteigen.



## Anmerkungen

- 1 Eine ausführliche Analyse der Arbeitsmarktentwicklung in der BRD liefert der Aufsatz "Entwicklung und Auslastung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens 1960 - 1976", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1, 1976; vgl. dazu außerdem Kuda, R., Langfristige Entwicklungstendenzen von Produktion und Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10, 1976.
- 2 Eine kritische Darstellung der gegenwärtig betriebenen neoklassisch fundierten Wirtschaftspolitik findet sich in dem Sammelband von Seifert, H., Simmert, D. B., (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Köln 1977. Zu den unterschiedlichen Steuerungssystemen im internationalen Vergleich siehe Schmid, G., Steuerungssysteme des Arbeitsmarktes, Göttingen 1975.
- 3 Der Ausdruck Krise wird hier im Sinne von Kuhn verwandt: Krise ist eine Entwicklungsphase in der Wissenschaft, in der das traditionell herrschende Paradigma zunehmend in Frage gestellt wird, aber noch kein neues an seine Stelle getreten ist. Vgl. dazu Kuhn, Die Struktur wissenschaftlicher Revolution, 2. Aufl., Frankfurt 1969; zur Anwendung des Kuhn'schen Konzepts in der Arbeitsmarkttheorie vgl. Pfriem, H., Konkurrierende Paradigmata in der Arbeitsmarkttheorie, unveröffentlichtes Manuskript, Bochum 1977.
- 4 Auf die enge Verknüpfung von ökonomischer Knappheit und gesellschaftlicher Machtposition hat Preiser bei der Untersuchung der grenzproduktivitätstheoretisch fundierten Verteilungstheorie hingewiesen. Er zieht das Resümee, "daß auch die relative Seltenheit der Produktionsfaktoren nicht ein natürliches Phänomen ist, sondern ein gesellschaftliches. Eigentumsverteilung, Monopolstellungen und Koalitionen modifizieren das natürliche Mengenverhältnis der Produktionsfaktoren. Wie die gesellschaftliche Institution des Privateigentums erst erklärt, warum es überhaupt eine Rente gibt, so bestimmen gesellschaftliche Faktoren auch über die relative Höhe der Einkommen". Preiser, E., Erkenntniswert und Grenzen der Grenzproduktivitätstheorie, in: ders., Bildung und Verteilung des Volkseinkommens, Göttingen 1963, 288.
- 5 Kornai, J., Anti-Äquilibrium, Berlin-Heidelberg-New York 1975, 18-22.
- 6 Vgl. dazu Hagen, E., The Classical Theory of Output and Employment, in: Mueller, M., Readings in Macroeconomics, 1966.
- 7 Vgl. dazu die Argumentation des Sachverständigenrates in seinem Jahresgutachten 1975/76, die im Kern darauf hinausläuft, die Ursachen der Arbeitslosigkeit in den Mindestlöhnen zu sehen, d. h. die tariflichen Abschlüsse fixieren eine Mindestlohngrenze, die Vollbeschäftigung verhindert.
- 8 Debreu, G., Theory of Value, Wiley, New York 1959.
- 9 "Im einfachsten makroökonomischen Ansatz wird angenommen, daß das Arbeitsangebot eine kurzfristig fest vorgegebene Größe ist, d. h. vollkommen unelastisch in bezug auf den Reallohn". Richter, R., Schlieper, U., Friedmann, W., Makroökonomik, Berlin-Heidelberg-New York, 1973, 131. Eine differenziertere Darstellung der Determinanten des Arbeitsangebots findet sich bei Rees, der bei exogen gegebener Bevölkerung vier Einflußfaktoren unterscheidet, vgl. Rees, A., Economics of Work and Pay, New York 1973, 3ff.

- 10 Walras knüpft hierbei an die auf Say zurückgehende Theorie von den drei Produktionsfaktoren an, derzufolge alle Wirtschaftssubjekte Leistungseinkommen beziehen nach Maßgabe ihres produktiven Beitrags. Zur Kritik der Sayschen Triade vgl. z. B. Peter, H., Der Ganzheitsgedanke in Wirtschaft und Wirtschaftswissenschaft, Stuttgart 1934, 58ff.
- 11 Jevons, W. St., Die Theorie der politischen Ökonomie, in: Sammlung sozialwissenschaftlicher Meister, Band 23, Jena 1923, 159.
- 12 Gordon, D. M., Theories of Poverty and Underemployment, 3. Aufl., Lexington 1974, 37/38.
- 13 Vgl. dazu Krelle, W., Die Grenzproduktivitätstheorie des Lohnes, in: Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 162, 1950, 2; Hicks, J., The Theory of Wages, London 1932, 9; Ronbinson, J., The Economics of Imperfect Competition, 235.
- 14 So z. B. Krelle, W., Die Grenzproduktivitätstheorie des Lohnes, a. a. O., 14 und Rothschild, K., Unterschiedliche Dimensionen ..., a. a. O., 62.
- 15 Vgl. dazu beispielhaft Gordon, D. M., Theories of Poverty and Underemployment, a. a. O. und Cain, G., The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey, in: Journal of Economic Literature, Jg. 1976, 1215ff.
- 16 Zu den Humankapitaltheorien vgl. den Überblicksaufsatz von Blaug, M., The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey, in: Journal of Economic Literature, 1976, 827ff.; eine leicht verständliche Darstellung der Job-Search-Ansätze findet sich bei Freiburghaus, D., Zentrale Kontroversen der neueren Arbeitsmarkttheorie, in: Bolle, M. (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen 1976, 80ff.
- 17 Vgl. dazu Oi, W. Y., Labor as a Quasi-fixed Factor, in: Journal of Political Economy, 1962, 538-555, sowie Becker, G. S., Human Capital, New York 1964.
- 18 Vgl. dazu Phelps, E. u. a., Microeconomics Foundations of Employment and Inflation, New York 1970.



# *Michael Reich, David M. Gordon, Richard C. Edwards*

## Arbeitsmarktsegmentation und Herrschaft

### Gliederung

#### Vorbemerkung

- I. Gegenwärtige Arbeitsmarktspaltung
  - 1. Aufspaltung in primäre und sekundäre Märkte
  - 2. Aufspaltung innerhalb des primären Sektors
  - 3. Aufspaltung nach der Rasse
  - 4. Aufspaltung nach dem Geschlecht
- II. Die historischen Ursprünge der Arbeitsmarktspaltung
  - 1. Bewußte Anstrengungen
  - 2. Systemimmanente Kräfte
- III. Die sozialen Funktionen der Arbeitsmarktsegmentation
  - 1. Politische Folgerungen

#### Anmerkungen

#### Literaturnachweise

Eine wachsende Anzahl empirischer Untersuchungen belegt anhaltende Aufspaltungen innerhalb der amerikanischen Arbeiterschaft: Spaltungen aufgrund der Rasse, des Geschlechts, des Bildungsgrades, des Industriezweigs, und so weiter (F. B. Weisskoff, B. Bluestone, S. Bowles und H. Gintis, D. Gordon 1971 und 1972; B. Harrison, M. Reich, H. Wachtel und C. Betsey und H. Zellner). Die dadurch konstituierten Gruppen sind anscheinend auf verschiedenen Arbeitsmärkten tätig, die durch unterschiedliche Arbeitsbedingungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Löhne und Marktinstitutionen gekennzeichnet sind.

Diese anhaltenden Aufspaltungen des Arbeitsmarktes stellen sich dem neoklassischen Wirtschaftswissenschaftler als Anomalie dar. Die orthodoxe Theorie geht davon aus, daß die nach Gewinn strebenden Arbeitgeber Arbeitskräfte aufgrund ihrer individuellen Eigenschaften einstufen, und sie prognostiziert, daß aufgrund von Wettbewerbsmechanismen gruppenspezifische Arbeitsmarktunterschiede mit der Zeit abnehmen werden (K. Arrow). Den meisten Untersuchungen zufolge sind die gruppenspezifischen Arbeitsmarktunterschiede jedoch nicht verschwunden. Die anhaltende Bedeutung von Gruppen auf dem Arbeitsmarkt wird also von der orthodoxen Theorie weder erklärt noch vorausgesagt.

Warum ist die Arbeitnehmerschaft im allgemeinen noch immer so aufgesplittert? Warum sind Gruppenmerkmale auf dem Arbeitsmarkt immer wieder so wichtig? In dieser Studie geben wir einen Überblick über eine in Entstehung begriffene radikale Theorie der Arbeitsmarktsplattung, an deren ausführlicher Darlegung wir noch arbeiten. Die Theorie behauptet, daß politische und wirtschaftliche Kräfte im amerikanischen Kapitalismus gesplattene Arbeitsmärkte sowohl geschaffen als auch aufrechterhalten haben und daß es falsch ist, die Ursachen für gesplattene Märkte als außerhalb des Wirtschaftssystems liegend zu betrachten.

## I. Gegenwärtige Arbeitsmarktspaltung

Wir definieren Arbeitsmarktsegmentation als den historischen Prozeß, durch den politisch-wirtschaftliche Kräfte die Aufspaltung des Arbeitsmarktes in getrennte Teilmärkte oder Segmente verstärken, die sich durch verschiedene Arbeitsmarktcharakteristiken und Verhaltensregeln unterscheiden. Gespaltene Arbeitsmärkte sind somit das Ergebnis eines Segmentationsprozesses. Die Segmente können sowohl durch horizontale als auch durch vertikale Schnitte durch die Berufshierarchie entstehen. Wir sind der Ansicht, daß die gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen am besten als das Resultat von vier Spaltungsprozessen zu verstehen sind.

### 1. Aufspaltung in primäre und sekundäre Märkte

Nach der Terminologie der dualen Arbeitsmarkttheorie unterscheiden primäre und sekundäre Teilmärkte sich im wesentlichen durch Stabilitätsmerkmale. Beschäftigungsverhältnisse im primären Markt verlangen und entwickeln feste Arbeitsgewohnheiten; berufliche Qualifikationen werden häufig bei der Berufsausübung erworben; die Löhne sind relativ hoch; Aufstiegsmöglichkeiten sind vorhanden. Die Arbeitsplätze im sekundären Markt verlangen keine festen Arbeitsgewohnheiten - eher im Gegenteil; die Löhne sind gering. Sekundäre Arbeitsplätze werden meist (wenn auch nicht ausschließlich) von Minderheitengruppen, Frauen und Jugendlichen besetzt.

### 2. Aufspaltung innerhalb des primären Sektors

Innerhalb des Primärsektors sehen wir eine Spaltung in zwei Typen von Arbeitsplätzen, die wir als "nichtselbständige" und als "selbständige" bezeichnen. Nichtselbständige Arbeit im Primärsektor ist der Routine unterworfen und fördert persönliche Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Disziplin, Ansprechbarkeit durch feste Regeln und Autorität sowie Billigung der Ziele des Betriebes. In diesen Teilsektor fallen sowohl Fabrik- wie Büroberufe. Im Gegensatz dazu fördert und erfordert selbständige Arbeit schöpferische Eigenschaften, die Fähigkeit zur Lösung von Problemen und Eigenmotivation; oft gibt es auch feste Berufsbilder. Die freiwillige Fluktuation ist hoch, Motivation und Leistung des einzelnen werden sehr hoch vergütet.

### 3. Aufspaltung nach der Rasse

Rassische Minderheiten sind auf dem sekundären Arbeitsmarkt und in beiden Teilsektoren des primären Arbeitsmarktes vertreten, innerhalb dieser Teilmärkte jedoch häufig auf besondere Segmente festgelegt. Bestimmte Berufe werden durch Vorurteil und Arbeitsmarktinstitutionen als "rassentypisch" abgetrennt. Räumliche Trennung spielt bei der Aufrechterhaltung der einzelnen rassischen Segmente eine wichtige Rolle.

#### 4. Aufspaltung nach dem Geschlecht

Bestimmte Berufe sind im wesentlichen Männern vorbehalten, andere Frauen. Im weiblichen Segment sind die Löhne im allgemeinen niedriger als bei vergleichbaren männlichen Berufen; weibliche Berufe erfordern und begünstigen oft eine "dienende Haltung": eine Ausrichtung darauf, Dienstleistungen für andere, insbesondere für Männer, zu verrichten. Diese Eigenschaften werden durch Familie und Erziehung unterstützt.

## II. Die historischen Ursprünge der Arbeitsmarktspaltung

Die gegenwärtigen Spaltungen des Arbeitsmarktes lassen sich am besten aus einer historischen Analyse ihrer Ursprünge verständlich machen. Wir werden Gründe dafür anführen, daß die Spaltung während des Übergangs vom Wettbewerbs- zum Monopolkapitalismus entstand. Unsere historische Untersuchung konzentriert sich auf die Zeit des Monopolkapitalismus von etwa 1890 bis zur Gegenwart, unter besonderer Berücksichtigung der davorliegenden Übergangsjahre.

Während der vorangegangenen Periode des Wettbewerbskapitalismus zielte die Arbeitsmarktentwicklung auf eine zunehmende Homogenisierung der Arbeitnehmerschaft hin und nicht auf ihre Spaltung. Durch das Fabrikssystem gingen viele Facharbeiterstellen verloren; dafür entstand ein großes Kontingent an Stellen für angelernte Arbeiter (N. Ware). Massenproduktion und fortschreitende Mechanisierung erzeugten standardisierte Arbeitsanforderungen. Große Unternehmen vereinigten immer mehr Arbeiter unter den gleichen Arbeitsbedingungen.

Der zunehmend homogene und proletarische Charakter der Arbeiterschaft erzeugte Spannungen, die in dem enormen Anstieg von Arbeitskämpfen greifbar wurden, der das Aufkommen des Monopolkapitalismus begleitete: bei der Eisenbahn schon seit 1877, in der Stahlindustrie vor 1901 und dann wieder 1919, im Kohlebergbau während und nach dem ersten Weltkrieg, in den Textilfabriken während dieser ganzen Zeit, und auch in unzähligen anderen Betrieben und Industrien im ganzen Land. Der Erfolg der "Industrial Workers of the World" (IWW), das Entstehen einer starken sozialistischen Partei, die allgemeinen (im Unterschied zu branchenspezifischen) Streiks in Seattle und New Orleans, die massiven Arbeiterrevolten von 1919 und 1920 und der zunehmend überregionale Charakter der Arbeiterbewegung während dieser ganzen Zeit, all dies zeugt von einer weit verbreiteten und wachsenden Opposition gegen kapitalistische Herrschaft im allgemeinen. Immer häufiger weiteten sich Streiks, die "nur" als Lohnstreiks begonnen hatten, auf viel allgemeinere Zielsetzungen aus (J. Brecher, J. Commons).

Zur selben Zeit, als die Arbeiterschaft homogener wurde, entstanden jene oligopolistischen Aktiengesellschaften, die die Wirtschaft noch heute beherrschen, und begannen ihre Macht zu konsolidieren. Die Führer der

neuen monopolkapitalistischen Ära versuchten - nun, da sie nicht mehr unter kurzfristigen Wettbewerbszwängen standen und langfristige Stabilität anstreben konnten -, die strategische Herrschaft über Güter- und Faktormärkte in die Hand zu bekommen. Ihr neues Interesse galt der Errichtung und Ausnutzung ihrer Monopolherrschaft, nicht mehr so sehr dem spezifischen Kalkül kurzfristiger Gewinnmaximierung. (Beispiele bei A. Chandler, B. Emmet und J. Jeuck, R. Hidy und M. Hidy und A. Nevins).

Das neue Bedürfnis des Monopolkapitalismus nach Herrschaft wurde bedroht durch die Folgen der Homogenisierung und Proletarisierung der Arbeitnehmerschaft. Es gibt überreichlich Zeugnisse dafür, daß den großen Gesellschaften der potentiell revolutionäre Charakter dieser Bewegungen in qualender Deutlichkeit bewußt war. Wie Commons feststellt, war die "breite Offensive" der Arbeitgeber gegen die Gewerkschaften zwischen 1903 und 1908 eher ein ideologischer Kreuzzug als durch bestimmte Forderungen motiviert. Die gleichzeitige Gründung der "National Civic Federation" (NCF), einer Gruppierung, die im wesentlichen von "fortschrittlichen" Kapitalisten beherrscht war, war ein weiteres deutliches Anzeichen für die tiefgreifenden Krisen, die der Kapitalistenklasse bevorstanden (J. Weinstein). Die folgende historische Untersuchung legt dar, daß die Arbeitgeber, um dieser Bedrohung zu begegnen, die Spaltung des Arbeitsmarktes aktiv und bewußt förderten, um mit der Arbeitnehmerschaft nach dem Prinzip "teile und herrsche" fertigzuwerden. Darüber hinaus führten die Bemühungen der Monopolgesellschaften um eine bessere Beherrschung ihrer Absatzmärkte zu einer Dichotomisierung der Industriestruktur, was den indirekten und unbeabsichtigten, aber keineswegs unerwünschten Nebeneffekt hatte, ihre bewußte Strategie zu verstärken. Die Spaltung des Arbeitsmarktes entstand also sowohl durch bewußte Strategie als auch durch systemimmanente Kräfte. (1)

## 1. Bewußte Anstrengungen

Monopolkapitalistische Aktiengesellschaften entwickelten wohlüberlegte Strategien, um die Widersprüche zwischen der wachsenden Proletarisierung der Arbeiterschaft und dem Anwachsen und der Konsolidierung der konzentrierten Unternehmermacht zu lösen. Die Hauptstoßrichtung der neuen Strategien zielte darauf, die zunehmend einheitlichen Arbeiterinteressen aufzubrechen, die aus der Proletarisierung der Arbeit und der Konzentration der Arbeiter in städtischen Gebieten erwachsen. An verschiedenen Aspekten der Aktivitäten dieser großen Unternehmen läßt sich aufzeigen, daß diese Anstrengungen darauf zielten, die Arbeiterschaft in verschiedene Segmente aufzuspalten, so daß die täglichen Erfahrungen der Arbeiter verschieden waren und die Grundlage ihrer gemeinsamen Opposition gegen die Kapitalisten untergraben wurde. (2)

Das erste Element der neuen Strategie betraf die unternehmensinternen Beziehungen. Das ungeheure Anwachsen der Arbeiterschaft im Monopolkapitalismus, zusammen mit dem Verschwinden der handwerklichen



Produktion, verlangte Veränderungen in den Autoritätsbeziehungen, auf denen die Herrschaft im Unternehmen beruhte (R. Edwards). Die Bemühungen um Änderungen auf diesem Gebiet umfaßten Taylorismus und "Wissenschaftliche Betriebsführung", die Einrichtung von Personalabteilungen, das Experimentieren mit verschiedenen Organisationsstrukturen, den Einsatz von Betriebspsychologen, "Experten für zwischenmenschliche Beziehungen" und anderen, um geeignete "motivierende" Anreize zu schaffen und so weiter (L. Barritz, A. Chandler, S. Marglin und F. Miller und M. Coghill). Das Ergebnis dieser Anstrengungen war die Intensivierung der hierarchischen Kontrolle, insbesondere die "bürokratische Form" der modernen Unternehmen. In der Stahlindustrie z. B. wurde kurz nach der Gründung von U. S. Steel ein komplettes neues System der Arbeitsplatzgruppierung eingeführt (K. Stone). Der Nutzeffekt der Bürokratisierung war die Einrichtung einer streng geregelten Macht- und Arbeitsplatzhierarchie, über die Autorität "von oben nach unten" ausgeübt werden konnte.

Die Umstrukturierung der unternehmensinternen Beziehungen förderte die Spaltung des Arbeitsmarktes durch die Schaffung von segmentierten "internen Arbeitsmärkten". Es wurden Laufbahnen mit ganz bestimmten Arbeitsplätzen auf der Eintrittsebene und bestimmten Aufstiegsmustern eingerichtet. Angestellte traten in die Belegschaft eines Unternehmens auf andere Weise ein und wurden auch auf andere Weise höhergestuft als die Produktionsarbeiterschaft. Arbeitnehmer ohne die Qualifikationen für bestimmte Eintrittsarbeitsplätze waren vom Zugang zu dieser gesamten Laufbahn ausgeschlossen. Im Gegenzug versuchten die Gewerkschaften oft, der willkürlichen Verfügungsgewalt von Vorgesetzten mit der Forderung zu begegnen, die Dauer der Betriebszugehörigkeit sollte als Aufstiegskriterium berücksichtigt werden. In solchen Fällen übernahmen die Gewerkschaften praktisch das Management der internen Arbeitsmärkte: sie erklärten sich bereit, Arbeitern Stellen zuzuteilen und Widerspenstige zu maßregeln und verhalfen damit dem internen Markt zur Legitimität - im Austausch für ein gewisses Maß an Kontrolle über die Art und Weise seines Funktionierens (P. Doeringer und M. Piore).

Ein solches Bemühen um interne Kontrolle hatte schließlich auch die Aufspaltung nach Industriezweigen zur Folge. Ursprünglich hatten die Unternehmen versucht, den Arbeitern das Ausscheiden aus einzelnen Gesellschaften (aber nicht den Eintritt) finanziell zu erschweren, indem sie bestimmte Zusatzleistungen an eine lange Beschäftigungsdauer in dieser Gesellschaft banden. Ein Teil dieser Strategie war der "Wohlfahrtskapitalismus", der besonders von der NCF ausging und der in den fortgeschrittenen Industrien seine ausgeprägteste Form erreichte. Bei Ford z. B. waren die Ausbildung der Arbeiterkinder, Kredite und andere Vergünstigungen abhängig von der Fortdauer der Beschäftigung des Arbeiters im Unternehmen und banden damit den Arbeiter zuverlässiger an das Unternehmen. Für diese Arbeitskräfte bedeutete der Verlust des Arbeitsplatzes eine völlige Zerrüttung ihres Familienlebens in allen Bereichen. In gleicher Weise gingen auch Treueprämien verloren, wenn die Arbeiter das Unternehmen wechsel-

ten (Weinstein). Als die Industriegewerkschaften mächtiger wurden, verwandelten sie einige dieser unternehmensspezifischen Vergünstigungen in branchenweite Privilegien. Der Effekt war eine Verstärkung nicht nur der internen Segmentation, sondern auch der Aufspaltung nach Industriezweigen, die allerdings noch andere Ursachen hatte; sie werden im nächsten Abschnitt diskutiert.

Gleichzeitig mit der Segmentation ihrer internen Arbeitsmärkte leiteten die Unternehmen ähnliche Anstrengungen in Bezug auf ihre externen Beziehungen in die Wege. Ganz bewußt nutzten die Arbeitgeber rassische, ethnische und geschlechtliche Gegensätze aus, um die gewerkschaftliche Organisation zu unterlaufen und Streiks zu brechen. Während der Konsolidierung des Monopolkapitalismus manipulierten die Arbeitgeber in zahlreichen Fällen die Mechanismen des Arbeitskräfteangebots, um Schwarze als Streikbrecher zu importieren; und rassische Feindseligkeiten wurden geschürt, um Klassenkonflikte in Rassenkonflikte umzubiegen. Während des Stahlstreiks von 1919 beispielsweise, einem der kritischen Momente in der Geschichte der USA, wurden innerhalb von wenigen Wochen 30.000 bis 40.000 Schwarze als Streikbrecher herangeschafft. Häufig verwandelten die Arbeitgeber auch Arbeitsplätze in "weibliche Arbeitsplätze", um sie für gewerkschaftliche Organisation weniger zugänglich zu machen (Brecher, D. Brody, Commons).

Arbeitgeber manipulierten überdies bewußt ethnische Gegensätze, um eine Segmentation zu erreichen. Sie stellten oft im selben Betrieb oder in verschiedenen Betrieben Gruppen aus rivalisierenden Nationalitäten ein. Bei Arbeitsunruhen schickten die Unternehmen Spitzel und Provokateure in jedes Lager, die Furcht, Haß und Feindseligkeiten gegen die anderen Gruppen schürten. Diese Strategie war höchst erfolgreich, als viele Einwanderergruppen kaum des Englischen mächtig waren (Brecher, Brody).

Die Manipulation von ethnischen Unterschieden als Werkzeug der Strategie "teile und herrsche" wurde jedoch von zwei Seiten her ernsthaft eingeschränkt. Erstens machten zunehmende Kenntnisse des Englischen es den Einwanderern möglich, sich direkter miteinander zu verständigen; zweitens endete die Masseneinwanderung 1924. In der Folge wandten also die Unternehmen ihre Aufmerksamkeit Spaltungen innerhalb der Arbeiterschaft zu, die von dauerhafterer Bedeutung waren.

Die Arbeitgeber versuchten weiterhin, die Gewerkschaftsbewegung zu schwächen, indem sie die konservativen, "auf Lohnsteigerung ausgerichteten" Handwerker-gewerkschaften den neueren, "sozial ausgerichteten" Industriegewerkschaften vorzogen. Um die Jahrhundertwende wurde in der NCF gegenüber der Arbeitnehmerschaft eine Ideologie des Liberalismus der Kapitalgesellschaften propagiert. Sie anerkannte die möglichen Vorteile der Legalisierung einiger, aber nicht aller Gewerkschaften; die NCF arbeitete mit der von Handwerker-vereinigungen beherrschten American Federation of Labor zusammen, um die militanteren Industriegewerkschaften, die Sozialistische Partei und die IWW auszuschalten (Weinstein).

Mit der Zeit wandten sich die Arbeitgeber dann einer verhältnismäßig neuen Spaltungsmethode zu, dem Gebrauch sogenannter Bildungs-"Beglaubigungen". Erstmals wurden Bildungszeugnisse dazu benutzt, Qualifikationsvoraussetzungen für Arbeitsplätze festzulegen. Die Arbeitgeber spielten eine aktive Rolle bei den Bemühungen, die Ausbildungsstätten für diese Kanalisierungsfunktion zuzurichten. Die neuen Anforderungen trugen dazu bei, die reichlich künstliche Unterscheidung zwischen Arbeitskräften in der Fabrik und solchen an monotonen Büroarbeitsplätzen aufrechtzuerhalten und strenge Unterscheidungen im Büro zwischen angelernten Angestellten und ihren besser ausgebildeten Bürokollegen hervorzubringen (Bowles, Bowles und Gintis, Cohen und Lazerson und Edwards).

## 2. Systemimmanente Kräfte

Die Entstehung von riesigen Konzernen und eines monopolistischen Kerns innerhalb der Wirtschaft ließen einige systemimmanente Marktkräfte, die ihrerseits Segmentation auslösten und verstärken, schärfer hervortreten. So führte das unterschiedlich schnelle Wachstum von Unternehmen und Industriezweigen zu einer Dichotomisierung der Industriestruktur (R. Averitt, T. Vietorisz und B. Harrison, J. O' Connor). Die größeren, kapitalintensiven Unternehmen waren im allgemeinen durch Zugangsbarrieren abgeschirmt, verfügten über technische Möglichkeiten, Marktmacht und Finanzkraft und erzielten höhere Gewinn- und Wachstumsraten als ihre kleineren, arbeitsintensiven Konkurrenten. Es kam jedoch nicht dazu, daß die monopolistischen Kernunternehmen die konkurrierenden peripheren Unternehmen gänzlich schluckten.

Aufgrund der hohen Kapitalinvestition benötigten die großen monopolistischen Gesellschaften eine stabile Nachfrage und eine stabile Zukunftsplanung, um zu gewährleisten, daß ihre Investitionen nicht ungenutzt blieben (J. K. Galbraith). Wo die Nachfrage zyklisch, saisonal schwankend oder aus anderen Gründen instabil war, wurde die Produktion unter monopolistischen Bedingungen in zunehmendem Maße ungeeignet. Die Herstellung bestimmter Produkte wurde mehr und mehr an kleine, mehr im Wettbewerb stehende und weniger kapitalintensive Unternehmen an der Industrieperipherie über Lieferverträge weitervergeben oder "exportiert".

Parallel zu dem Dualismus in der Industriestruktur entwickelte sich ein entsprechender Dualismus bei Arbeitsbedingungen, Löhnen und Mobilitätsmustern. Monopolgesellschaften mit einer größeren Produktions- und Absatzstabilität entwickelten Arbeitsplatzstrukturen und interne Beziehungen, die diese Stabilität widerspiegeln. Die Bürokratisierung der Arbeit z. B. belohnte und förderte feste Arbeitsgewohnheiten bei den Beschäftigten. In peripheren Unternehmen, wo die Produktnachfrage instabil war, waren auch Arbeitsplätze und Arbeitnehmer in der Regel von Instabilität gekennzeichnet. Das Resultat war die Dichotomisierung des großstädtischen Arbeitsmarktes in "primäre" und "sekundäre" Bereiche, wie es die Theorie des dualen Arbeitsmarkts zur Diskussion gestellt hat (Gordon 1972; Piore).

Zusätzlich verstärkten bestimmte Systemzwänge die Segmentation innerhalb der Unternehmen im Primärbereich. Wie Piore ausgeführt hat, tendierte die Entwicklung der Technologie auf primären Arbeitsplätzen dazu, Unterschiede zwischen Arbeitsplätzen, die allgemeine, und solchen, die spezifische Qualifikationen verlangen, zu verstärken. Sobald neue Technologien aufkamen, die diesen unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen entsprachen, fanden die Arbeitgeber, daß für bestimmte Arbeitsplätze diejenigen Arbeiter am leichtesten auszubilden waren, die sich diese unterschiedlichen Qualifikationen schon angeeignet hatten. Mit der Entwicklung von hochtechnisierten Arbeitsplätzen zum Beispiel, die die Anwendung von verallgemeinerten Problemlösungstechniken erforderten, stellten die Arbeitgeber fest, daß sie aus denjenigen Arbeitern am meisten heraus holen konnten, die die entsprechenden Fähigkeiten bereits entwickelt hatten. So wurden anfängliche Unterschiede im Arbeitsvermögen unvermeidlich verstärkt.

### III. Die sozialen Funktionen der Arbeitsmarktsegmentation

Wie die vorangehende historische Analyse dargelegt hat, ist die Arbeitsmarktpaltung aufs engste mit dem Kräftespiel des Monopolkapitalismus verknüpft. Gestützt auf das Verständnis ihrer Ursprünge sind wir jetzt in der Lage, ihre soziale Bedeutung einzuschätzen.

Arbeitsmarktsegmentation entstand und wird aufrechterhalten, weil sie funktional ist - d. h. sie erleichtert das Funktionieren der kapitalistischen Institutionen. Segmentation ist vor allem deshalb funktional, weil sie dazu beiträgt, die kapitalistische Hegemonie zu reproduzieren. Wie die historische Analyse klarmacht, spaltet die Segmentation zum einen die Arbeitnehmer und verhindert potentielle Einigungsprozesse aller Arbeitnehmer gegen die Arbeitgeber (vgl. die interessante Analyse von C. Kerr und A. Siegel). Zweitens errichtet die Segmentation "Notausgänge", über die vertikale Arbeitsplatzleitern miteinander verbunden werden, und in dem Maße, wie die Arbeitnehmer einzelne Segmente mit unterschiedlichen Zugangskriterien wahrnehmen, beschränken sie ihren eigenen Wunsch nach Mobilität. Auf anderen gesellschaftlichen Einrichtungen, die die Klassenstruktur reproduzieren - auf Schulen und der Familie z. B. - lastet dann ein geringerer Druck. Drittens legitimiert die Teilung der Arbeitnehmer in Segmente Ungleichheiten hinsichtlich Autorität und Herrschaft zwischen Vorgesetzten und Untergebenen. Institutionalisierte Sexismus und Rassismus z. B. verstärken die industrielle Autorität der weißen männlichen Vorarbeiter.

#### 1. Politische Folgerungen

Die Entwicklung und die Dauerhaftigkeit von Arbeitsmarktsegmentation ist eines der Hauptthemenisse gegen eine vereinte antikapitalistische Opposi-

tion seitens der Arbeitnehmer. Der gegenwärtige Zustand, daß es bei den verschiedenen Arbeitnehmergruppen kein einheitliches Klassenbewußtsein gibt, beruht auf dieser Segmentation. Ein besseres Verständnis der endogenen Verursachung dieser ungleichen Bewußtseinsebenen hilft die Schwierigkeiten zu erklären, die mit der Überwindung der Spaltungen innerhalb der Arbeitnehmerschaft verbunden sind. Dennoch, wenn wir die Herkunft unserer Spaltungen besser verstehen, sehen wir vielleicht auch deutlicher, wie wir sie überwinden können.

## Anmerkungen

- 1 Wir haben in dieser kurzen Zusammenfassung mehr die bewußten Anstrengungen der Arbeitgeber betont, weil die anderen Aufsätze, die hier (gemeint ist die Jahrestagung 1973 der American Economics Association; Anmerkung des Herausgebers) vorgelegt wurden, mehr Nachdruck auf die systemimmanenten Kräfte legen. In einer späteren Arbeit werden wir beide Erklärungen ausführlich darlegen.
- 2 Diese Anstrengungen waren "bewußt" in folgendem Sinn: die Kapitalisten sahen sich unmittelbaren Problemen und Ereignissen gegenüber und erfanden Strategien, um ihnen zu begegnen. Erfolgreiche Strategien überlebten und wurden nachgeahmt. Diese Anstrengungen waren nicht in dem Sinn bewußt, daß diejenigen, die sie unternahmen, die historischen Kräfte, die dahinterstanden, oder alle Verästelungen ihrer Politik gänzlich begriffen. Wie wir in dem Aufsatz nachweisen, handelten Kapitalisten in manchen Fällen aus einem breiteren Klassenbewußtsein heraus.

## Literarnachweise

- Arrow, K., "Some Models of Racial Discrimination in the Labor Force", in: A. Pascal (Hrsg.), The American Economy in Black and White, Santa Monica 1971
- Averitt, R., The Dual Economy, New York 1967
- Baritz, L., Servants of Power, Middletown, Conn. 1964
- Bluestone, B., "Institutional and Industrial Determinants of Wage Differentials", ESV, Boston College 1971
- Bowles, S., "Understanding Unequal Economic Opportunity", American Economic Review, Proceedings, Mai 1973
- Bowles, S. und Gintis, H., "IQ in the U. S. Social Structure", Social Policy, Jan. -Febr. 1973
- Brecher, J., Strike!, San Francisco 1972
- Brody, D., Steelworkers: The Non-Union Era, New York 1965
- Chandler, A., Strategy and Structure, New York 1966
- Cohen, D. und Lazerson, M., "Education and the Industrial Order", Socialist Revolution, März-April 1972
- Commons, J., History of Labor in the United States, New York 1935
- Doeringer, P. und Piore, M., Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass. 1972
- Edwards, R., "Alienation and Inequality: Capitalist Relations of Production in Bureaucratic Enterprises", unveröffentlichte Ph. D. -Dissertation, Harvard Univ. 1972
- Edwards, R., Reich, M. und Weisskopf, T., The Capitalist System, Englewood Cliffs 1972

- Emmet, B. und Jeuck, J., Catalogues and Counters, Chicago 1950
- Galbraith, J. K., The New Industrial State, Boston 1967
- Gordon, D., "Class, Productivity, and the Ghetto: A Study of Labor Market Stratification", unveröffentlichte Ph. D.-Dissertation, Harvard University 1971
- Gordon, D., Theories of Poverty and Underemployment, Lexington, Mass. 1972
- Harrison, B., Education, Training and the Urban Ghetto, Baltimore 1972
- Hidy, R. und Hidy, M., Pioneering in Big Business 1882-1911, New York 1955
- Kerr, C. und Siegel, A., "The Interindustry Propensity to Strike", in: A. Flanders (Hrsg.), Collective Bargaining, Baltimore 1969
- Marglin, S., "What Do Bosses Do?" ESV, Harvard University 1971
- Miller, F. und Dognill, M., The Historical Sources of Personnel Work, Ithaca 1961
- Nevins, A., Ford: The Times, The Man, The Company, New York 1954
- O' Connor, J., "Inflation, Fiscal Crisis, and the American Working Class", Socialist Revolution, März-April 1972
- Piore, M., "Notes for a Theory of Labor Market Stratification", Working Paper Nr. 95, Dept. of Economics, Massachusetts Institute of Technology, Okt. 1972
- Reich, M., "The Economics of Racism", in: D. Gordon (Hrsg.), Problems in Political Economy, Lexington, Mass. 1971
- Reich, M., Gordon, D. und Edwards, R., "Labor Market Segmentation in American Capitalism", Veröffentlichung 1973 geplant
- Stone, K., "Labor Management and the Origin of Job Structures in the Steel Industry", ESV, Harvard University 1973
- Vietorisz, T. und Harrison, B., "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development", American Economic Review, Proceedings, Mai 1973
- Wachtel, H. und Betsey, C., "Low Wage Workers and the Dual Labor Market", ESV, American University, April 1972
- Ware, N., The Industrial Worker, 1840-1860, Chicago 1964
- Weinstein, J., The Corporate Ideal in the Liberal State, Boston 1967
- Weisskopf, F. B., "Women's Place in the Labor Market", American Economic Review, Proceedings, Mai 1972, 62, 161-166
- Zellner, H., "Discrimination Against Women, Occupational Segregation, and the Relative Wage", American Economic Review, Proceedings, Mai 1972

# Michael J. Piore

## Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente

### Gliederung

#### Vorbemerkung

- I. Die Grundbegriffe
  - 1. Die Arbeitsmarktsegmente
  - 2. Mobilitätsketten
  - 3. Produktive Eigenschaften und automatisches  
beiläufiges Lernen
- II. Das Zustandekommen von Mobilitätsketten
- III. Die Bestimmungsgrößen von Mobilitätsketten:  
Technologie und soziale Schicht
  - 1. Technologie
  - 2. Das Arbeitskräfteangebot:  
schichtspezifische Subkulturen
  - 3. Der Anpassungsprozeß

#### Anmerkungen



## Vorbemerkung

Dieses Kapitel soll eine Reihe von Begriffen entwickeln, die, wie ich glaube, hilfreich sind für das Verständnis sozioökonomischer Mobilität, insbesondere der Probleme, die mit solcher Mobilität bzw. ihrem Fehlen in den Vereinigten Staaten während der letzten zehn Jahre verbunden waren. Die Argumentation geht aus von der Hypothese des dualen Arbeitsmarkts, die vor einigen Jahren aufgestellt wurde als ein Versuch, die Probleme der benachteiligten, insbesondere der schwarzen Arbeitskräfte in städtischen Ballungsgebieten zu verstehen. (1) Diese Hypothese hat sich als sehr brauchbarer Ansatz zur theoretischen Verarbeitung praktischer Erfahrungen mit Arbeitsmärkten einer niedrigen Einkommensstufe erwiesen; bei der Arbeitsverwaltung und anderen Praktikern im Arbeitsmarktbereich und bei den auf diese Gruppe hinorientierten Akademikern hat sie daher Anhänger gefunden. Sie eignete sich jedoch nicht ohne weiteres zur Ermittlung und Analyse von vorhandenen Arbeitsmarktdaten und hat so eine strenge empirische Überprüfung tendenziell verhindert. (2) Dieses Kapitel stellt zum Teil einen Versuch dar, die ursprüngliche Hypothese in Richtung auf die Überwindung dieser Begrenztheiten zu erweitern und zu verdeutlichen. Es soll jedoch nicht auf diese Hypothese allein beschränkt bleiben; die hier entwickelten Begriffe könnten vielmehr zu einem allgemeineren Begriffsapparat für die Analyse von wirtschaftlicher Mobilität beitragen.

Das Kapitel ist in drei Teile gegliedert. Der erste Teil ist ein Versuch, das Mobilitätsproblem zu definieren und den grundlegenden Begriffsapparat zu entwickeln, der für das Verständnis dieses Problems wesentlich ist. Dieser Teil ist wiederum in drei Abschnitte untergliedert. Der erste stellt die ursprüngliche These vom dualen Arbeitsmarkt vor, erweitert sie so, daß zusätzlich zu dem primären und sekundären Sektor eine Aufteilung des primären Sektors in einen oberen und einen unteren Teilsektor deutlich wird, und setzt diese drei Segmente des Arbeitsmarktes in Beziehung zu der soziologischen Unterscheidung zwischen den Subkulturen der Mittel-, Arbeiter- und Unterschicht. Der zweite Abschnitt führt das Konzept der Mobilitätsketten ein und benutzt es zur Neudefinition der Unterscheidung zwischen den drei Grundsegmenten des Arbeitsmarktes. Der dritte Abschnitt versucht, die Bildung der Mobilitätsketten als einen Prozess automatischen, beiläufigen Lernens zu erklären.

Der zweite Teil des Kapitels untersucht das Problem der Veränderung von Mobilitätsmustern und der Restrukturierung von Mobilitätsketten im allgemeinen. Im dritten Teil werden die spezifischen Zwänge untersucht, die durch die Technologie auf der einen, durch die häusliche Umgebung auf der anderen Seite gesetzt werden.

## I. Die Grundbegriffe

### 1. Die Arbeitsmarktsegmente

Die Grundhypothese der dualen Arbeitsmarkttheorie war, daß der Arbeitsmarkt in zwei grundsätzlich verschiedene Sektoren untergliedert ist, in den primären und sekundären Sektor. Der primäre bietet Arbeitsplätze mit relativ hohen Löhnen, guten Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen, Fairness und Respektierung der individuellen Rechte bei der Anwendung von Arbeitsbestimmungen, sowie vor allem stabile Beschäftigung. Arbeitsplätze im sekundären Sektor dagegen sind eher schlecht bezahlt, weisen ungünstigere Arbeitsbedingungen auf und bieten geringe Aufstiegschancen; sie sind durch ein stark personalisiertes Verhältnis zwischen Arbeitern und Vorgesetzten geprägt, was einen breiten Spielraum für Günstlingswirtschaft läßt und eine hart und willkürlich gehandhabte Arbeitsdisziplin fördert; und sie sind charakterisiert durch beträchtliche Instabilität der Beschäftigung und eine hohe Fluktuation unter den Arbeitnehmern. Diese Hypothese sollte die Probleme der benachteiligten, insbesondere der schwarzen Arbeiter in Ballungsgebieten erklären, die bis dahin der Arbeitslosigkeit angelastet worden waren. Unterstellt war damit das Grundproblem, daß diese Arbeiter irgendwie auf Arbeitsplätze im sekundären Sektor beschränkt wären und die registrierten Arbeitslosenziffern im wesentlichen Symptome für die Instabilität der Arbeitsplätze und die hohe Fluktuation unter der Erwerbsbevölkerung wären und nicht so sehr für eine buchstäbliche Unmöglichkeit, Arbeit zu finden. Die unterschiedliche Stabilität der Arbeitsplätze und Arbeitskräfte in den beiden Sektoren schien auch die entscheidende Erklärungsgröße für das Verständnis der Entstehung der beiden Sektoren zu sein; die anderen Charakteristika könnten als Ableitung aus diesem einen Faktor verstanden werden. (3)

Eine breiter angelegte Betrachtung des Arbeitsmarktes legt jedoch die Vermutung nahe, daß die duale Arbeitsmarkthypothese zu ausschließlich auf die Probleme der benachteiligten Arbeiter abzielt, und daß es unter den Arbeitsplätzen des primären Sektors Unterschiede gibt, die in vielerlei Hinsicht ebenso wichtig sind wie die Unterscheidung zwischen Primär- und Sekundärsektor. Zumindest scheint es sinnvoll, innerhalb des Primärbereiches zwischen einem oberen und einem unteren Teilsektor zu differenzieren. Die Beschreibungen von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften, die bei der Entwicklung der Hypothese des dualen Arbeitsmarkts verwendet wurden, treffen tatsächlich nur auf den unteren Teilsektor zu. Der obere Teilsektor des Primärbereiches setzt sich aus Freien Berufen und Führungspositionen zusammen. Solche Tätigkeiten unterscheiden sich von denen des unteren Teilsektors im allgemeinen durch bessere Bezahlung, höheren Status und größere Aufstiegsmöglichkeiten. Auch hinsichtlich der Mobilitäts- und Fluktuationsmuster gleichen die Tätigkeiten im oberen Teilsektor eher denen des sekundären Sektors, allerdings mit dem Unterschied, daß hier Mobilität und Fluktuation meist mit beruflichem Aufstieg verknüpft sind.

Ebenso wie die des sekundären Sektors zeichnen die Arbeitsplätze des oberen Teilsektors sich durch das Fehlen detaillierter Arbeitsbestimmungen und formeller Verfahrensvorschriften aus, wie sie für die Tätigkeiten des unteren Teilsektors charakteristisch sind. Dabei scheinen jedoch die personalisierten Beziehungen zwischen Arbeiter und Vorgesetzten, die im sekundären Sektor an die Stelle solcher Regelungen treten, hier durch einen internalisierten Verhaltenskodex ersetzt zu werden. Formelle Ausbildung stellt im oberen Teilsektor offenbar eine notwendige Bedingung für die Anstellung dar, und Bildungsanforderungen, die sonst oft umgangen werden können, da sie mit der Wirtschaftslage wechseln und durch informelle Ausbildung oder durch Erfahrung leicht zu ersetzen sind, bilden hier nahezu unumgängliche Voraussetzungen für den Berufseintritt. Schließlich scheint die Arbeit im oberen Teilsektor mehr Abwechslung, einen größeren Freiraum für Kreativität und Eigeninitiative sowie größere wirtschaftliche Sicherheit zu bieten. Diese zuletzt genannten Unterscheidungsmerkmale zwischen dem oberen und dem unteren Teilsektor scheinen vielen Klagen der mittleren Einkommensgruppen in den letzten Jahren zugrunde zu liegen; und auf jeden Fall ist die Unterscheidung zwischen oberem und unterem Teilsektor für die Probleme der Arbeitnehmer in diesem Bereich ebenso bedeutsam und vielsagend wie die Dualität des Arbeitsmarktes für die Probleme der benachteiligten Arbeiter. (4)

Die Charakterisierung des sekundären Sektors und des oberen und unteren Teilsektors innerhalb des primären Sektors erinnert an die in der soziologischen Literatur getroffenen Unterscheidungen zwischen den Subkulturen der Unter-, Arbeiter- und Mittelschicht. Die Untergliederungen des Arbeitsmarktes hängen ganz offensichtlich mit diesen Subkulturen zusammen und sind möglicherweise in der gleichen Weise in ihnen verankert. Die Eigentümlichkeiten der Subkulturen verändern sich mit dem Lebenslauf des einzelnen, ihre Entsprechung zu den Segmenten des Arbeitsmarktes ist am stärksten ausgeprägt in der Erwachsenenphase des Lebenszyklus, wenn man typischerweise verheiratet ist und Kinder hat. Die Subkultur der Arbeiterschicht ist in diesem Stadium in einem stabilen, routinemäßigen Lebensstil verankert. Das Leben hat seinen Mittelpunkt in einem erweiterten Familienverband und in einem System von Beziehungen in einer peer group, das sich von der Kindheit und Jugend her erhalten hat. Der einzelne tendiert dazu, sich selbst und seine Rolle im Rahmen dieser Beziehungen zu definieren. Arbeit gilt als Mittel, das notwendige Einkommen zu erzielen, um die Familie zu ernähren und an den Aktivitäten der peer group teilzunehmen. Ausbildung wird als Mittel gesehen, um Arbeit zu bekommen. In all diesen Punkten kommt die Subkultur offenbar den Eigenheiten der Arbeit im unteren Teilsektor des primären Sektors entgegen, die, wie der zugrundeliegende Lebensstil, stabil und routinemäßig zu sein scheint. Der Vorrang, der dem Familienleben eingeräumt wird, ermöglicht es, den Mangel an lockenden Aufgaben am Arbeitsplatz zu ertragen, die, würden sie existieren, von den familiären Aktivitäten ablenken könnten.

Die Subkultur der Arbeiterschicht kontrastiert mit der der Mittelschicht. Hier verwischt sich die Grenze zwischen Familie einerseits und Arbeit und Ausbildung andererseits. Die ausgedehnten Familienverpflichtungen, wie sie bei der Arbeiterschicht bestehen, sind auf die Kleinfamilie beschränkt, womit sich die Möglichkeit verringert, daß sie mit der Arbeit in Konflikt geraten. Arbeit wie Ausbildung werden zumindest in der Vorstellung ebenso sehr als Selbstzweck gesehen wie als Mittel zum Geldverdienen. Die Beziehung zu Freunden, mit denen die Familie ihre Freizeit verbringt, ergibt sich häufig aus der Arbeit und beruht auf gemeinsamen beruflichen Interessen. Insofern ist die Subkultur der Mittelschicht sehr gut geeignet, die auf die Arbeit bezogenen Verhaltensmuster des oberen Teilsektors zu unterstützen; die Kleinfamilie und auf berufliche Beziehungen gegründete Freundschaften erleichtern geographische und gesellschaftliche Mobilität und erlauben geistig anspruchsvolle und zeitaufwendige Tätigkeiten. Die Einstellung zum Lernen ist einer umfassenden vorberuflichen Ausbildung förderlich, die sich nicht gleich auszahlt und keine unmittelbare Bedeutung hat.

Die Subkultur der Unterschicht weicht von der der Arbeiterschicht auf eine Weise ab, die in ähnlicher Form den Beschäftigungsbedingungen auf dem sekundären Arbeitsmarkt angepaßt zu sein scheint. Bei den Angehörigen der Unterschicht überwiegt ein stark personalisiertes Selbstverständnis, das ohne ein Netz von Freundschafts- und Familienbeziehungen auskommt. Solche Beziehungen neigen daher hier dazu, flüchtig, kurzlebig und instabil zu sein; ihr Leben ist eher durch das Bemühen charakterisiert, durch Taten und Abenteuer der Routine zu entgehen. Es handelt sich also um ein Verhaltensmuster, das ebenso mit den unregelmäßigen Beschäftigungsverhältnissen auf dem sekundären Arbeitsmarkt wie mit anderen Eigentümlichkeiten, so etwa dem personalisierten Verhältnis der Arbeiter zu den Vorgesetzten, zusammenstimmt.

Zusammenfassend kann man also sagen, daß die grundlegende Schichtung des Arbeitsmarktes eine dreifache Teilung widerspiegelt, nämlich zwischen einem sekundären und einem primären Sektor, der wiederum in einen oberen und einen unteren Teilsektor aufgespalten ist. Die Merkmale der Arbeit in den drei Abteilungen sind eng mit der soziologischen Unterscheidung zwischen den Subkulturen der Unter-, Arbeiter- und Mittelschicht verknüpft. Der vorliegende Aufsatz ist in der Hauptsache dem Versuch gewidmet, die Bedeutung der genannten Schichten des Arbeitsmarktes zu klären und den Prozeß, durch den sie entstehen, verständlich zu machen. Im folgenden Abschnitt wird die These vertreten, daß die Schichten im wesentlichen Unterschiede in dem widerspiegeln, was dort als Mobilitätsketten bezeichnet wird, und daß in der Tat diese Unterschiede als diejenigen Charakteristika genommen werden sollten, die die verschiedenen Segmente des Arbeitsmarkts definieren.

## 2. Mobilitätsketten

Mit der Konzeption einer Mobilitätskette soll versucht werden, die intuitive Vorstellung, daß sozioökonomische Mobilität in unserer Gesellschaft nicht zufällig ist, sondern meist in mehr oder weniger geregelten Kanälen verläuft, auf einen Begriff zu bringen. Diese Kanäle sind so angelegt, daß jeder Arbeitsplatz in der Regel von einer bestimmten und begrenzten Zahl anderer Positionen her besetzt wird. Die Folge ist, daß die Arbeitskräfte ihre Stellen in einer bestimmten Ordnung oder geregelten Abfolge einnehmen. Solch eine Abfolge nennen wir eine Mobilitätskette. Die einzelnen Positionen auf dieser Mobilitätskette nennen wir Stationen: Sie umfassen nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch andere Merkmale von sozialer und wirtschaftlicher Bedeutung. So kommen Leute auf einem bestimmten Arbeitsplatz meist aus Schulen einer gewissen begrenzten Rangstufe, entstammen einem bestimmten Milieu, und ihr familiärer Hintergrund läßt sich bestimmten Typen zuordnen; umgekehrt gelangen die Leute aus derselben Schule oder demselben Milieu in der Regel in einen begrenzten Bereich von Beschäftigungsverhältnissen.

Der Prototyp einer Mobilitätskette ist der Typ der Aufstiegslinie bei den Fabrikarbeiterberufen. (6) Der Einstieg in solche Linien ist im allgemeinen auf eine kleine Anzahl von Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen beschränkt. Die übrigen Arbeitsplätze sind in einer hierarchischen Folge angeordnet; jede Stelle in dieser Folge wird durch Beförderung von der unmittelbar darunter liegenden besetzt und kann nicht direkt erreicht werden. Diese Aufstiegslinien - oder Senioritätsdistrikte, wie sie üblicherweise genannt werden - werden sehr oft mit einer Gewerkschaft ausgehandelt und durch einen Kollektivvertrag institutionalisiert. Eine genauere Untersuchung legt jedoch die Vermutung nahe, daß sie grundlegendere, die einzelnen Arbeitsplätze miteinander verbindenden Kräfte widerspiegeln, durch die die Arbeitsplätze zueinander in Beziehung gesetzt werden, und daß sie als vorgegebene Bahnen, in denen sich der Arbeitsplatzwechsel regelmäßig vollzieht, existieren, noch ehe die Gewerkschaften auftreten, ja, daß sie heute sogar oft in nichtorganisierten Betrieben vorhanden sind. Analogien zu diesen Aufstiegslinien für Arbeiter finden sich bei den leitenden Positionen der Großunternehmen: auch sie werden in ganz bestimmten Sequenzen durchlaufen, die zwar nicht ganz so institutionalisiert, aber doch in der Regel gewohnheitsmäßig festgelegt sind. (7) Ähnliche Bewegungsabfolgen zwischen Arbeitsplätzen ergeben sich sogar auf unstrukturierten Facharbeitermärkten, wo es keine formal institutionalisierten Verbindungen zwischen den Unternehmen gibt, in denen sich die verschiedenen Arbeitsplatzsequenzen befinden. (8) Gelegentliche Beobachtungen deuten darauf hin, daß es derartige Abfolgen auf höherer Ebene für Berufskarrieren gibt, die über mehrere Unternehmen hinwegreichen. In der Tat scheint die starke intuitive Anziehungskraft dieses Konzepts aus der Tatsache zu resultieren, daß die meisten Sozialwissenschaftler merken, daß die Karrieren ihrer Kollegen in solchen klar erkennbaren Bahnen verlaufen.

Mobilitätsketten lassen sich sowohl in einem sehr spezifischen Sinn als auch auf einer breiteren typologischen Ebene feststellen. Aufstiegslinien im verarbeitenden Gewerbe sind Beispiele für spezifische Mobilitätsketten. In vielen Betrieben ließen sich die in einer Kollektivvereinbarung festgelegten Arbeitsplätze bis in die Schulen zurückverfolgen, aus denen die Arbeitskräfte rekrutiert wurden, und über die Schulen hinaus in ein bestimmtes Milieu. Selbst wo die Ketten nicht in so spezifischer Weise erweitert werden können, lassen sie sich doch zumindest zurückverfolgen zu allgemeinen Schul-, Milieu- und Familientypen.

Die drei Arbeitsmarktsegmente, von denen im vorangegangenen Abschnitt die Rede war, lassen sich nun neu definieren als eine breitgefächerte Typologie von Mobilitätsketten. Die Unterscheidung zwischen diesen Segmenten, die ursprünglich auf unterschiedlichen Typen von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen beruhte, wird damit zurückgeführt auf typische Arbeitsplatzsequenzen, die der einzelne im Laufe seines Arbeitslebens durchläuft. Diese Neudefinition vermag m. E. viele der empirischen Probleme zu klären, die die Hypothese des dualen Arbeitsmarktes hervorgerufen hat; denn nun ist klar, daß ein bestimmter Arbeitsplatz auf mehr als nur einer Mobilitätskette liegen kann. Die empirischen Fragestellungen sollten sich also, mit anderen Worten, nicht auf einen einzelnen Arbeitsplatz konzentrieren, sondern auf die vorangegangenen Arbeitsplätze, von denen der einzelne kommt, und auf die folgenden, zu denen er Zugang erlangt.

Definiert man die Arbeitsmarktsegmente in dieser Weise um, so wird verhältnismäßig deutlich, daß der entscheidende Unterschied zwischen dem primären und dem sekundären Sektor darin besteht, daß die Mobilitätsketten des ersteren eine Art Karriereleiter darstellen, auf der man in Stellen mit höherer Bezahlung und höherem Status aufsteigt. Dies trifft sowohl für den oberen wie für den unteren Teilsektor zu und bildet den gemeinsamen Nenner, der es erlaubt, diese beiden Segmente zusammen als Primärsektor zu bezeichnen. Im Gegensatz dazu gibt es bei den Arbeitsplätzen im sekundären Sektor keinen solchen geregelten Aufstieg: sie werden mehr oder weniger zufällig besetzt, so daß ein Arbeiter, der eine Stelle antritt, u. U. den Platz eines anderen einnehmen mag, der seinerseits die Stelle bekommt, die der erste gerade verlassen hat. Diese zufälligen Mobilitätsketten haben ihre Wurzeln in den Familien, Milieus und Schulen der Unterschicht. In gleicher Weise bestehen die vorberuflichen Stationen der Mobilitätsketten des unteren und des oberen Teilsektors in Institutionen der Arbeiter- und der Mittelschicht.

Weniger klar ist in diesem Stadium der Analyse, was die Arbeitsplatzstationen innerhalb der Mobilitätsketten der beiden Teilsektoren unterscheidet. Später werden wir jedoch darlegen, daß es zwei wichtige unterscheidende Merkmale gibt: die umfassende formale Ausbildung vor der Anstellung im oberen Teilsektor sowie die Fluktuationsmuster der Mobilitätsketten dieses Segments, insbesondere das Ausmaß an geographischer und sozialer Distanz, das diese Fluktuationsmuster nach sich ziehen. Diese Unterschiede wiederum spiegeln Verschiedenheiten in den Arten von persön-



lichen Eigenschaften wider, die für die berufliche Tätigkeit in diesen zwei Sektoren erforderlich sind.

Manche Arten von Beschäftigung sind mit dieser einfachen Typologie nicht leicht zu erfassen, vor allem nicht, wenn sie mit den soziologischen Subkulturen in Zusammenhang gebracht werden. Das auffälligste Beispiel sind vielleicht die Arbeitsplätze für Facharbeiter, die zwar nach allgemeiner Ansicht von der Arbeiterschaft eingenommen werden, aber in Bezug auf Sicherheit, Abwechslung und, wenn auch vielleicht weniger oft, in Bezug auf Bezahlung, Aufstieg und Weisungsgebundenheit oft Arbeitsplätzen des oberen Teilsektors (oder der Mittelschicht) ähneln. Eine zweite Ausnahme bilden bestimmte Routineberufe bei Angestellten, die dennoch eine wichtige Ausbildungskomponente einschließen, wie z. B. Büroarbeit, sowie gewisse Arbeitsplätze, deren Inhaber man im allgemeinen zur Mittelschicht rechnen würde, die aber ein Maß an Routinearbeit verlangen, das für die Arbeiterschicht typisch ist. Im folgenden wird versucht, diese abweichenden Muster zu erklären.

Die hier entwickelte allgemeine Typologie ist auch eher zur Beschreibung von männlichen als von weiblichen Arbeitsplätzen sowie von städtischen und industriellen Beschäftigungsverhältnissen als von ländlichen und insbesondere vorindustriellen Arbeitsmärkten geeignet. Es wird hier kein Versuch gemacht, diese Beschränkungen zu überwinden. (9)

### 3. Produktive Eigenschaften und automatisches beiläufiges Lernen

Die Struktur von Mobilitätsketten läßt sich verständlich machen aus Eigenschaften des einzelnen Arbeiters sowie aus dem Prozeß, durch den sie erworben und verändert werden. Die entscheidenden Eigenschaften des Arbeiters reichen von ganz konkreten Fähigkeiten wie z. B. der Ausführung eines bestimmten Handgriffs an einer Maschine oder einer bestimmten Art nützlicher Denkarbeit (wie Addition und Multiplikation) zu weniger speziellen Verhaltensdispositionen wie Pünktlichkeit, regelmäßigem Erscheinen, Führungsqualitäten und der Bereitschaft, Anweisungen auszuführen und sich kontrollieren zu lassen. Obwohl im einzelnen verschieden, kann man doch alle diese Attribute erfassen mit der Definition persönlicher Eigenschaften als Verhaltensmuster, die als Antwort auf einen gegebenen Stimulus in einer bestimmten Umgebung reproduziert werden.

Nicht alle Eigenschaften stellen jedoch gleichwertige Kenntnis- oder Verständnisebenen dar. Das Verhalten, das am Arbeitsplatz bewertet wird, kann durch Eigenschaften von zweierlei Art hervorgebracht werden. Das Verhalten kann die direkte Antwort auf einen Stimulus sein, den die Umgebung anbietet; in diesem Fall sprechen wir von einer spezifischen Eigenschaft. Das Verhalten kann aber auch aufgrund einer Regel (oder eines Satzes von Regeln) erfolgen, die den einzelnen befähigt, aus der Umgebung und dem Stimulus die richtige Reaktion abzuleiten, obwohl diese bestimmte Kombination von Umständen noch nie zuvor angetroffen wurde. Solch ein Satz von Regeln möge allgemeine Eigenschaften heißen.

Spezifische Eigenschaften werden in einem Prozeß erworben, den wir automatisches beiläufiges Lernen nennen wollen. Durch diesen Prozeß erwirbt man automatisch eine Reihe von Eigenschaften, die der Umgebung, in der man lebt oder arbeitet, angepaßt sind, einfach durch die Tatsache, daß sie beiläufig mit der Tätigkeit verbunden sind, mit der man direkt beschäftigt ist. Das Musterbeispiel dafür ist die Qualifizierung am Arbeitsplatz im laufenden Produktionsprozeß. (10) Solche Qualifizierung ist insofern automatisch, als sie den beteiligten Individuen nicht bewußt wird, so daß sie oft als "Lernen durch Osmose" bezeichnet wird. Und sie ist beiläufig in dem Sinne, daß sie im Zuge der Tätigkeit erworben wird, die der einzelne direkt ausübt und auf die der Betrieb ausgerichtet ist, nämlich in der Produktion. Ein ähnlicher Lernprozeß findet zu Hause statt, wo er beiläufig mit dem Familienleben und der Freizeitbeschäftigung verbunden ist, und in der Schule, wo er mit dem offiziellen Unterricht einhergeht.

Der Lernprozeß läßt sich verständlich machen durch eine Verknüpfung von Konzepten aus der Lerntheorie, der Sozialpsychologie und dem Sozialisationsprozeß im Sinne der Soziologie. (11) Die produktiven Verhaltensweisen selbst können als Gewohnheiten in dem Sinne begriffen werden, in dem dieser Begriff in der Lerntheorie gebraucht wird, nämlich als Verhaltens- und Denkmuster, die in einem Verstärkungsprozeß angeeignet und durch Auslöschen verändert werden. Verstärkungen geschehen allerdings auf verschiedene Art und Weise. Gewisse derartige Verstärkungen sind grobe Arten von physischem Druck und wirtschaftlicher Belohnung, analog - wenn nicht genau gleichwertig - denen, die in klassischen Lernexperimenten verwendet wurden, so z. B. von Pawlow. Solcher Druck ist jeder Arbeitsplatzumgebung inhärent, obwohl er in einigen Fällen direkter mit der Arbeitsausführung verbunden ist als in anderen. So wird z. B. das Erlernen von rationalen Handbewegungen an einer Maschine oft durch die Tatsache begünstigt, daß unrationale Bewegungen lästig und physisch unbequem sind. Eine ähnliche Verstärkung erreichen manche Betriebe durch Akkordarbeit, bei der die Entlohnung direkt an die individuelle Arbeitsleistung geknüpft ist.

Eine zweite Komponente innerhalb des Lernprozesses ist das, was die klassische Lerntheorie die sekundäre Verstärkung nennt: die Neigung zur Nachahmung. Die meisten Menschen scheinen die anerzogene Neigung zu haben, eigene Gewohnheiten zu entwickeln, indem sie das Verhalten anderer in ihrer Umgebung unmittelbar nachahmen, meist ohne bewußte Anstrengung und ohne irgendeine weitere direkte Verstärkung.

Die dritte Komponente des Lernprozesses hängt mit der Entwicklung von sozialen Gruppen zusammen. Solche Gruppen bilden sich in jeder stabilen Situation, in der dieselben Individuen regelmäßigen und wiederholten Kontakt zueinander haben. Die Mitglieder solcher Gruppen entwickeln einen gemeinsamen Bestand von Verhaltensmustern, die sie meist zur Gruppennorm erheben und als ethische Vorschriften betrachten, deren Befolgung als eine Frage von Recht und Unrecht gilt. Wer neu in eine Umgebung kommt, in der diese Gruppen existieren, wird dann dazu neigen, diese Nor-



men als Gewohnheiten anzunehmen, entweder weil die Gruppe Druck ausübt, um die Befolgung zu erzwingen und dieser Druck verstärkend wirkt, oder weil die Tendenz, sich in einer neuen Umgebung den Gruppennormen anzupassen, selbst ein anerzogenes Verhaltensprinzip ist, das, wie die Nachahmung, als sekundärer Verstärkungsmechanismus wirkt. Das Lernen, das in Nachahmung und Übereinstimmung mit Gruppennormen enthalten ist, führt in der Tendenz dazu, daß die individuellen produktiven Eigenschaften eine Funktion der Eigenschaften jener Leute sind, mit denen man gesellschaftlichen Kontakt hat, und es scheint dem Prozeß zugrunde zu liegen, den Soziologen Sozialisation nennen.

Die Geschwindigkeit, mit der sich das Individuum an eine bestimmte Umgebung anpaßt, d. h. Eigenschaften annimmt, die effektivem Handeln in dieser Umgebung förderlich sind, hängt von den Eigenschaften ab, die es bereits mitbringt. Wenn diese mit denen übereinstimmen, die von der neuen Umgebung gefordert werden, dann wird natürlich keine Anpassung erforderlich. Wenn es sich jedoch um entgegengesetzte Eigenschaften handelt, dann müssen sie erst ausgelöscht werden, bevor sie ersetzt werden können, und das verlängert den Anpassungsprozeß. Wenn mit den Anforderungen konfligierende Eigenschaften angeboren oder fest verwurzelt sind, kann keine Anpassung stattfinden, und dem Individuum kann der Zugang zu dieser Umgebung völlig verwehrt sein. Die Anpassung kann auch dadurch vereitelt werden, daß das Individuum gleichzeitig in zwei Umgebungen funktionieren muß, die gegensätzliche Eigenschaften verlangen, z. B. daß es zwei verschiedene Arten von Arbeiten ausführt oder die häusliche Umgebung von der Arbeitsumgebung sehr verschieden ist. Die Auslöschung in der einen Umgebung wird dann durch Verstärkung in der anderen überlagert. In dem Maße jedoch, in dem es sich um anerzogene (und nicht angeborene) Eigenschaften handelt und die Arbeiter sich durch verschiedene Umgebungen nacheinander bewegen, sind die Eigenschaften, die ein Individuum an sich hat, abhängig von den früheren Umgebungen, die es durchlaufen hat; und die Eigenart der jeweiligen neuen Umgebung vorausgesetzt, ist die Reihenfolge der früheren Umgebungen der entscheidende Faktor für den Anpassungsprozeß.

Wenn der oben beschriebene Lernprozeß die Entwicklung von spezifischen Eigenschaften erklärt, wie werden dann allgemeine Verhaltensweisen erzeugt? Grundsätzlich scheint es da zwei Alternativen zu geben. Allgemeine Eigenschaften können zum einen durch eine Reihe spezifischer Eigenschaften induziert werden. In diesem Fall lernt das Individuum eine Reihe von verschiedenen Reaktionen auf einen Satz von ähnlichen Situationen, bis es schließlich soweit kommt, ein allgemeines Prinzip zu erkennen, das diese Umgebungen auszeichnet und zu angemessenen Reaktionen auch in neuen Situationen führt, mit denen es zuvor noch nicht konfrontiert war. Zum anderen kann das Individuum die allgemeinen Regeln direkt durch eine Art von Unterweisungsprozeß erlernen. Das ist vermutlich die Funktion formaler Bildung. Natürlich erfüllt Erziehung nicht immer diese Funktion. Man könnte sogar behaupten, daß allgemeine Eigenschaften im-

mer durch Induktion angeeignet werden, und daß die wirkliche Leistung schulischen Lernens darin besteht, den Hintergrund zu schaffen, der die Induktion von verhältnismäßig wenigen bestimmten Verhaltensmustern auf allgemeine Regeln erleichtert; eine Induktion, die andernfalls erst stattfinden würde, nachdem der einzelne einem viel größeren Erfahrungsbereich ausgesetzt wurde. In jedem Fall scheint es, daß Schulbildung eigentlich niemals für sich allein genügt, um allgemeine Eigenschaften zu entwickeln; und ob es nun daran liegt, daß man praktische Übung braucht, um Fertigkeiten durch ihre Anwendung zu entwickeln, oder daran, daß schulische Ausbildung, obwohl sie die Induktion erleichtert, sie nicht ersetzt, die Erfahrung am Arbeitsplatz scheint ein entscheidendes Element bei der Ausbildung zu praktisch jeder Beschäftigung zu sein.

Die Wichtigkeit der nachschulischen praktischen Erfahrung gibt einen Hinweis auf ein letztes Element des Lernens: allgemeine Regeln - oder die Fertigkeit, sie sich anzueignen, wenn es das ist, was man in der Schule lernt - können in eine Reihe von spezifischen Verhaltensdispositionen auseinanderfallen, wenn sie nach dem Erlernen nicht auch angewendet werden. Ein solcher Zerfall wird z. B. auftreten, wenn ein Individuum nach Schulabschluß auf einen begrenzten Situationsbereich beschränkt ist und darin stets die gleichen Verhaltensmuster wiederholt, so daß es diese sozusagen rein mechanisch erlernt, unabhängig von den allgemeinen Prinzipien, aus denen sie sich angeblich ergeben und ursprünglich vielleicht tatsächlich abgeleitet waren.

Demnach scheint die grundsätzliche Differenz zwischen dem oberen und dem unteren Teilsektor des primären Arbeitsmarktes in der Unterscheidung zwischen allgemeinen und spezifischen persönlichen Eigenschaften zu liegen. Die Eigenschaften, die die Arbeitskräfte des unteren Segments aufweisen, sind in der Regel spezifische. Sie sind, mit anderen Worten, Gewohnheiten, die sich verselbständigen haben. Der Lernprozeß hängt deshalb von der Fähigkeit des einzelnen ab, sich einer bestimmten Menge von Umgebungen anzupassen, in denen dieselben Verhaltensmuster immer wieder auftreten. Aus diesem Grund werden bei Arbeitsplätzen des unteren Teilsektors Stabilität und Routine belohnt und die Arbeit ist ihrer Tendenz nach repetitiv, nicht von sich aus interessant und verlangt im allgemeinen nicht die bewußte Aufmerksamkeit des Arbeiters. Aus diesem Grund auch ist formale Ausbildung für solche Arbeitsplätze verhältnismäßig unwichtig, und die formalen Bildungsanforderungen werden häufig umgangen.

Im Gegensatz dazu leiten sich die produktiven Verhaltensweisen im oberen Teilsektor aus einem Satz allgemeiner Prinzipien ab, und Mobilitätsketten sind, ebenso gegensätzlich zur Situation im unteren Teilsektor, so aufgebaut, daß sie diese Prinzipien hervorbringen und die Fähigkeit entwickeln, sie anzuwenden. Dies erklärt auch die Rolle der formalen Ausbildung in Mobilitätsketten des oberen Teilsektors. Es bedeutet zugleich, daß die relativ hohe Mobilität im oberen Teilsektor die praktische Bedeutung hat, daß die allgemeinen Prinzipien, die in der Schule gelernt wurden, zur Anwendung kommen und damit ihr Zerfall in spezifische Eigenschaften verhindert wird.

Die Mobilitätsketten der "crafts" ("craft" wird nachfolgend mit dem Begriff "Facharbeiter" übersetzt. Im angelsächsischen Bereich schließen die crafts neben den qualifizierten Facharbeitern im Verarbeitenden Gewerbe vor allem auch die Handwerker (vor allem im Bausektor und im kleingewerblichen Bereich) ein; Anmerkung des Herausgebers) kann man in diesem Zusammenhang als eine Variante der Mobilitätsketten des unteren Teilsektors verstehen. Was den Arbeitsplatz eines gelernten Facharbeiters in den Vereinigten Staaten (in Europa wird der Begriff etwas anders verstanden) von anderen Arbeitsplätzen der Arbeiterschicht unterscheidet, ist die Anzahl der spezifischen Aufgaben, die ein Facharbeiter etwa im Vergleich zu einem Arbeiter in der Fertigung beherrscht. Wenn solche Aufgaben sich häufen, leiten einige Facharbeiter aus ihnen allgemeine Prinzipien ab, und von diesen schaffen viele - vor allem in den Bauberufen, aber auch Schlosser, Werkzeugmacher, Köche, Küchenmeister usw. - den Aufstieg zum Vorgesetzten, selbständigen Unternehmer, Konstrukteur und Erfinder. (12) Dieser Zusammenhang erklärt die Tatsache, daß Facharbeiter-Mobilitätsketten meist in Arbeitsplätze einmünden, die typischerweise der Mittelschicht zugerechnet werden. Andererseits gehören die Facharbeiter darin zur Arbeiterschicht, daß ihr grundlegender Lernprozeß spezifisch ist: formale Ausbildung, selbst wenn sie größere Bedeutung gewinnt, geht fast immer mit der Ausbildung am Arbeitsplatz Hand in Hand und geht ihr nicht voraus wie bei den meisten Laufbahnen der Mittelschicht. Wenn somit auch schon aus einer nur oberflächlichen Kenntnis der Gewerbebranche deutlich wird, daß bestimmte Fachkräfte hier auf der Grundlage einer Reihe allgemeiner Regeln arbeiten, so ist doch ebenso klar, daß bei vielen anderen aus ihren Fertigkeiten nie mehr wird als ein Arsenal von spezifischen Verhaltenseigenschaften. Der besondere Zugang zu beruflichem Wissen, daneben ebenso der Charakter der sozialen Beziehungen bei der Arbeit und bei der Freizeitgestaltung, auch bei solchen Fachkräften, die allgemeine Fähigkeiten erwerben, erklärt, weshalb sie, auch wenn ihr Einkommen und der soziale Status ihrer Tätigkeit oft denen der Mittelklasse entsprechen, in ihren Einstellungen und in ihrer Weltanschauung doch im großen und ganzen ein Teil der Arbeiterschicht bleiben.

Die andere wichtige Ausnahme bilden die Arbeitskräfte, die von ihrer sozialen Herkunft und ihrer Einstellung her zur Mittelschicht gehören, deren Laufbahn jedoch kaum etwas von den Mobilitätsmerkmalen des oberen Teilsektors aufweist und deren Arbeit tendenziell uninteressant und routinemäßig ist. Eine mögliche Erklärung dafür ist, daß es sich hier um Menschen handelt, die in den Mobilitätsketten des oberen Teilsektors angefangen haben, deren allgemeine Fertigkeiten aber in eine Reihe von spezifischen Eigenschaften zerfallen sind, weil sie nur in einem begrenzten Aufgabengebiet angewendet wurden. Es ist allerdings nicht möglich, wie im Fall der Facharbeiter, dieses Phänomen mit einem einzigen gemeinhin anerkannten Laufbahn- oder Beschäftigungstyp gleichzusetzen. Eine Reihe von bürokratischen Laufbahnen im öffentlichen Dienst scheinen nach diesem Modell zu verlaufen. In anderen Fällen jedoch sind berufliche Karrieren

dieser Art personenspezifisch; für bestimmte Individuen stockt der Beförderungsprozeß an irgendeiner Stelle, und sie bleiben auf einem Arbeitsplatz sitzen, der für sie zunehmend zur Routine wird, während andere, die zu Beginn ihrer Laufbahn ähnliche Situationen durchlaufen haben, in höhere Positionen aufsteigen, die eine vielseitigere Arbeit mit sich bringen. Der Unterschied mag manchmal auf besondere Eigenschaften der Individuen zurückzuführen sein; in anderen Fällen mag es einfach Zufall sein, daß ein Individuum etwa wegen einer ungewöhnlichen Stabilitätsperiode, wo üblicherweise die Arbeitsbelastung wechselt oder wegen einer ungewöhnlichen Beförderungssituation (ein plötzlicher Mangel an freien Stellen oder ungewöhnlich harte Konkurrenz), solange auf bestimmte Aufgaben beschränkt bleibt, bis seine generellen Fertigkeiten sich auflösen.

Dieses letzte Muster, das wir als eine Abweichung von dem herrschenden Muster im oberen Teilsektor auf Grund eines Zerfalls von Fähigkeiten erklärt haben, darf nicht verwechselt werden mit einer Reihe von Angestelltenlaufbahnen, die grundsätzlich Routinearbeit mit einschließen, wie einfachen Büro- und Verkäufertätigkeiten. Ich möchte behaupten, daß diese nur deshalb zum oberen Teilsektor zu gehören scheinen, weil dieses Segment mit der Mittelschicht assoziiert wird und weil allgemein eine Tendenz besteht, Parallelen zu ziehen zwischen der Mittelschicht und Arbeiterschicht auf der einen, Angestelltenberufen und manuellen Tätigkeiten auf der anderen Seite. Ihrem Wesen nach gehören diese Arbeitsplätze wesentlich zum unteren Teilsektor, weil die Arbeit hier grundsätzlich repetitiv ist und die für sie erforderlichen Fähigkeiten in der Weise spezifischer Eigenschaften angeeignet werden. Wenn sie in der hier entwickelten Typologie nicht enthalten sind, so liegt das weniger an deren erkenntnistheoretischer Grundlagen als an der Tatsache, daß diese Typologie im wesentlichen dafür entworfen wurde, männliche Berufskarrieren zu erklären, und deshalb die beruflichen Karrieren von Frauen, die in vielen dieser Angestelltenberufe dominieren, nicht angemessen erklären kann.

## II. Das Zustandekommen von Mobilitätsketten

Vom gesellschaftspolitischen Standpunkt aus ist der entscheidende Punkt natürlich nicht einfach, daß Mobilitätsketten existieren und in der angegebenen Weise unterschieden werden können, sondern warum sie so aufgebaut sind und wie sie verändert werden können. Die Antworten auf diese Fragen sind durch eine eingehendere Analyse des "automatischen beiläufigen Lernprozesses" zu finden. Bei diesem Vorgang handelt es sich nicht einfach um einen Lernprozeß, sondern grundlegender um einen Prozeß der Anpassung zwischen dem Individuum und jeder neuen Umgebung, in die es eintritt. Das bedeutet, daß ein Individuum, das in eine neue Umgebung kommt, durch physische Verstärkungsmechanismen, Nachahmung und Anpassung am Ende dieser Umgebung gemäß geformt wird; dabei ist es lediglich den Zwängen unterworfen, die ihm seine angeborenen Charaktereigen-

schaften und jene anderen Umgebungen auferlegen, in denen es gleichzeitig tätig sein muß und die daher die Auslöschung von diesem Prozeß widerstreitenden Verhaltensdispositionen stören. Derart als Anpassungsprozeß ist ein solcher Vorgang offensichtlich nicht beschränkt auf die Bewegung zwischen Arbeitsplätzen auf den Mobilitätsketten des unteren Teilsektors, wo spezifische produktive Eigenschaften entwickelt werden. Eine ähnliche Anpassung zwischen dem Individuum und seinem neuen Arbeitsplatz muß innerhalb der Mobilitätsketten des oberen Teilsektors stattfinden, wenn die persönlichen Eigenschaften, die die Arbeitsumgebung verlangt, von denen abweichen, die das Individuum besitzt; dasselbe gilt für den sekundären Sektor. Anpassung findet auch statt bei einem Wechsel zwischen Umgebungen, die nichts mit der Arbeit zu tun haben: beim Wechsel von der Familie in die Schule, zwischen einzelnen Schulen und von der Schule zur ersten Anstellung.

Dieser Anpassungsprozeß verursacht jedoch Kosten sowohl für das Individuum als auch für den Betrieb, in dem er stattfindet: Kosten für das Individuum, weil Lernen von der Verstärkung durch Anwendung von "Zuckerbrot und Peitsche" abhängt; Kosten für den Betrieb, weil das Individuum dazu tendiert, die Umgebung, in der es tätig ist, zu stören, bis es sich angepaßt hat.

Dieser Umstand legt die Vermutung nahe, daß der Aufbau von Mobilitätsketten als ein Problem der Kostenminimierung im herkömmlichen Sinn betrachtet werden kann: aus Arbeitsplätzen (oder allgemeiner: Stationen) werden in der Weise Ketten gebildet, daß der Aufwand für die beim Wechsel von einer Station zur anderen erforderliche Anpassung auf ein Minimum beschränkt wird. Um die Theorie in diese Richtung zu vervollständigen, würde man das "Anpassungs"-Konzept in die Kategorie der Kosten an Geld (oder vielleicht an Chancen) übertragen wollen, und erkennen, daß bestimmte Lohndifferenzierungen außergewöhnliche Anpassungskosten ausgleichen könnten. So könnte eine Kette gebildet werden, die einen teureren Anpassungsprozeß einschließt, als eine mögliche Alternative, wenn die Differenzierung der Lohnkosten größer ist als die zusätzlichen Kosten. Im Prinzip jedoch führt dieser Ansatz dazu, daß man sich eine Wirtschaft vorstellt, die auf einen unveränderlichen Zustand hintendiert, in dem die Arbeitsplätze nach dem Prinzip minimaler Kosten eine bestimmte Anzahl von Ketten bilden, über die das erforderliche Arbeitskräfteangebot bereitgestellt wird, und wo Störungen, die die Beschaffung der erforderlichen Arbeitskräfte über die ursprünglichen Kanäle beeinträchtigen, eine Suche nach einer neuen Reihe von Alternativen mit geringsten Kosten auslösen. In jedem Teilbereich der Wirtschaft - oder in Bezug auf jeden einzelnen Arbeitsplatz - würden die anderen Arbeitsplätze in der Wirtschaft eine Rangordnung bilden gemäß den Kosten des Übergangs aus ihnen in den fraglichen Arbeitsplatz; und da die Nachfrage in zunehmendem Maße stiege, würden diese Arbeitsplätze der Reihe nach erschlossen.

Die Schwierigkeit bei diesem Ansatz liegt darin, daß er einige Aspekte des automatischen beiläufigen Lernens ignoriert, die darauf hindeuten, daß

sich die Kosten für Arbeitsplatzwechsel rasch gegen Null bewegen, wenn diese Wechsel häufig und innerhalb kurzer Zeit stattfinden. Unter diesen Umständen können die Ersparnisse, die man durch Anpassung an eine Nachfragesteigerung nach dem "Minimalkosten"-Prinzip erreicht, recht gering und kurzlebig sein, der Anreiz so zu verfahren, würde entsprechend verringert und schnell beseitigt, falls, was wahrscheinlich ist, die verschiedenen Alternativen nicht leicht erkennbar sind und nur in einem ausgedehnten Suchprozeß gefunden werden können, der selbst wieder Kosten verursacht. Für die Entwicklung von Mobilitätsketten kommen damit eine ganze Reihe von anderen Faktoren ins Spiel. Und eine Mobilitätstheorie ist zumindest verpflichtet, die Umstände anzugeben, unter denen andere Faktoren wahrscheinlich dominieren werden. Im Idealfall würde sie auch diese anderen Faktoren spezifizieren. Zu diesem Zweck müssen die Eigenschaften des Lernprozesses ausgeführt werden, durch die sich die Mobilitätskosten mit zunehmendem Positionswechsel verringern. Es handelt sich im wesentlichen um folgende:

Erstens macht die Abhängigkeit des Lernens von Imitation und Anpassung es möglich, Mobilitätsketten zu konstruieren, bei denen das Lernen dem Positionswechsel vorausgeht. Das ist der Fall, wenn zwischen den Menschen in den aufeinanderfolgenden Stationen einer Mobilitätskette Kontakt besteht. Sie können dann mit den Fertigkeiten und persönlichen Eigenschaften, die auf der jeweils nächsten Station verlangt werden, vertraut gemacht werden, bevor sie tatsächlich dorthin kommen und bevor diese Eigenschaften irgendeine - positive oder negative - Auswirkung auf die Effizienz des Produktionsprozesses haben können. Im Extremfall kann sich jemand all diese Eigenschaften aneignen, die nötig sind, um die nächste Stelle in einer Mobilitätskette auszufüllen, bevor er dorthin wechselt. Aber selbst wenn man sich nicht alle Merkmale aneignen kann, so wird doch diese vorausgegangene Erfahrung im allgemeinen die Anpassungskosten verringern. In dem Maße, wie das vorgezogene Lernen von einer zugrundeliegenden Neigung zur Imitation und Anpassung abhängt (mehr als von direkten physischen und psychologischen Verstärkungen), ist es nicht nur kostenlos für die Institution, in der es stattfindet, sondern auch "schmerzlos" für das betroffene Individuum.

In bestimmten Berufen ergibt sich dieses vorgezogene Lernen ganz von selbst. Der Lehrling auf dem Bau lernt auf diese Weise vom Gesellen, der Lagerarbeiter vom Lagerverwalter in einer Schuhfabrik. Im akademischen Bereich lernt der Doktorand das Unterrichten als Student im Hörsaal. Der entscheidende Punkt für die Entwicklung von Mobilitätsketten ist jedoch, daß einige der Arbeitsverhältnisse, von denen dieses vorgezogene Lernen abhängt, vom Mobilitätsprozeß selbst geschaffen werden. So kommen z. B. häufig ehemalige Schüler als Lehrer an ihre Schulen zurück; und da Highschoolsüher sich die spezifische Ausbildung und die allgemeineren Normen aneignen, die ihre Lehrer vom College mitbringen, ergibt sich daraus eine Tendenz zur Ausbildung eines Mobilitäts-"Kanals" zwischen bestimmten Highschools und bestimmten Colleges. Je mehr von den Highschool-



Lehrern von demselben College kommen, desto geringer wird für ihre Schüler der Aufwand für den Anpassungsprozeß, den sie bewältigen müssen, um sich an das College-Leben zu gewöhnen.

Rückkoppelungseffekte von dieser besonderen Art sind vermutlich verhältnismäßig selten; ein anderer Typ von Rückwirkungen kommt jedoch regelmäßig vor: die zwischen der Arbeitsumgebung und der häuslichen Umgebung. Das bedeutet: wenn ein neuer Arbeitskräftestrom z. B. zwischen einem Betrieb und einem Wohnbezirk zustande kommt, dann wird damit für andere Einwohner dieses Bezirks die Gelegenheit zu vorgezogenem Lernen geschaffen. Die Anpassungskosten für die Kinder und Freunde der ersten Arbeitsplatzwechsler müßten geringer sein als die ursprünglichen Kosten eines Arbeitsplatzwechsels, und insofern wird jedes Mobilitätsmuster, einmal in Gang gesetzt, zur Selbsterhaltung und -verstärkung tendieren. Insofern geht es also um die Chance ganzer Bevölkerungsgruppen, wenn neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen werden. So wie wir diesen Begriff verwandt haben, sind Umgebungen, soweit sie aus Menschen bestehen, wesentlich durch die Charaktereigenschaften der darin lebenden Individuen definiert. Das allgemeine Prinzip, um das es beim Vorkommen von regelmäßiger Rückkoppelung geht, besteht demnach in einer Tendenz, daß die Umgebung, aus der die Individuen kommen, sich auf die sie aufnehmende Umgebung hin entwickelt, sobald Übergänge zwischen ihnen stattfinden. Entsprechend gibt es eine Tendenz bei der aufnehmenden Umgebung, sich auf die abgebende hin zu entwickeln. Eine solche Tendenz folgt implizit aus der Annahme, daß Imitation einen Grundzug menschlichen Verhaltens darstellt. Demgemäß wird es ganz ebenso, wie neue Arbeitskräfte dazu neigen, die Verhaltensweisen der älteren zu übernehmen, indem sie deren Verhalten imitieren, auch unter den älteren Arbeitnehmern eine Tendenz geben, in derselben Weise die Verhaltensmuster der neuen Arbeitskräfte anzunehmen. Wenn die Anzahl der Neuankömmlinge im Verhältnis zu der erfahrenen Arbeiterschaft gering ist, wird der Einfluß der ersteren auf die letzteren nur unwesentlich sein. Wenn aber die Anzahl der Neuen verhältnismäßig groß wird, gewinnt ihr Einfluß auf die anderen Arbeiter Bedeutung, und es sind nicht mehr allein die Neuhinzukommenden, die die Last der Anpassung zu tragen haben. Da die Eigenschaften der Neulinge die Eigenschaften der Umgebung widerspiegeln, aus der sie kommen, bedeutet jede Tendenz der aufnehmenden Umgebung, sich den Merkmalen der Neulinge anzupassen, auch eine Tendenz, sich auf die abgebende Umgebung hin zu entwickeln.

Insgesamt vermitteln aber die Arbeitsplatzwechsler tendenziell zwischen der abgebenden und der aufnehmenden Umgebung und nähern damit die Eigenschaften der beiden Umgebungen einander an. Dieser Prozeß ist in vieler Hinsicht der gegenseitigen Anziehung zweier materieller Körper analog. Da zwischen den Umgebungen eine Bewegung von Individuen stattfindet, müßten sie sich aufeinander zubewegen, und am Ende zusammenstoßen oder, besser gesagt, verschmelzen. Wie weit jede der beiden Umgebungen sich bewegt, müßte überdies von ihrer relativen Größe abhängen.

Das folgt daraus, daß bei jeder beliebigen Menge an Bewegung der Einfluß derer, die diese Bewegung tragen, auf die anderen in derselben Umgebung zu ihrem relativen Anteil an der Gesamtpopulation proportional sein müßte. Das Ausmaß des Wandels, das in den beiden Umgebungen stattfindet, wird natürlich auch von einer Reihe anderer Variablen bestimmt sein. Vielleicht in erster Linie wird es von den Zwängen - ökonomischer, technischer und sozialer Art - abhängen, denen jede der beteiligten Umgebungen unterliegt. Diese speziellen Zwänge werden im nächsten Teil dieses Kapitels untersucht. Zunächst sollen jedoch noch zwei allgemeinere Feststellungen über verhinderte Entwicklung gemacht werden.

Die erste bezieht sich auf die Art, wie sachfremde Eigenschaften oder Verhaltensweisen Bewegung abblocken. Das Grundargument lautet: Wenn zwei Umgebungen beständig Menschen austauschen, dann werden sich die Eigenschaften, die nötig sind, um erfolgreich in ihnen zu operieren, aufeinander zuentwickeln. Im Fall von Arbeitsumgebungen jedoch wäre zu erwarten, daß die Entwicklung verhindert und die entsprechende Tendenz unterdrückt wird, wenn diese Eigenschaften wirtschaftlich dysfunktional sind. Arbeitsumgebungen haben schließlich ihren Platz in wirtschaftlichen Institutionen, die ihre Existenz aufs Spiel setzen würden, wenn sie uneingeschränkte Anpassungsprozesse dieser Art zuließen. Wenn andererseits die Eigenschaften ökonomisch irrelevant sind oder wenn ihre ökonomische Bedeutung unklar ist, so würde man erwarten, daß die Entwicklung ungehindert voranschreitet. Es werden also, wenn es zwischen zwei Umgebungen einen regelmäßigen Arbeitskräftestrom gibt, zwischen abgebender und aufnehmender Umgebung alle möglichen sachfremden Beziehungen entstehen, die, wenn sie auch nichts mit der Initiierung der Bewegung zu tun haben, doch als Barriere gegen den Eintritt von Außenseitern wirken werden. Die Sprache ist ein Beispiel: In vielen Produktionsbereichen ist es unwichtig, welche Sprache gesprochen wird. Aber wenn eine Arbeitsstelle durch Arbeitskräfte besetzt wird, die alle dieselbe Sprache sprechen, so wird möglicherweise die Sprache mit der Zeit zum Hindernis für den Zugang werden.

Die Existenz dieses Phänomens ist besonders wichtig für das Verständnis des Einflusses von formaler Erziehung und Schulbildung auf die Mobilitätsmuster. Von einer Bildungseinrichtung wird angenommen, daß sie bei den Menschen, die sie durchlaufen, eine Reihe von Eigenschaften entwickelt, die eine bestimmte wirtschaftliche Funktion haben. Wir haben schon dargelegt, daß dies bei Arbeitsplätzen des oberen Teilsektors im primären Bereich tatsächlich der Fall ist, daß hingegen für Arbeitsplätze des unteren Teilsektors die Bedeutung der Bildungseinrichtungen in dieser Hinsicht weitgehend fiktiv ist. Zusätzlich zu den funktionalen Eigenschaften aber entwickeln Schulen in der Regel eine Reihe anderer Eigenschaften ohne besondere funktionale Bedeutung. Das will sagen: Diese Eigenschaften haben, zumindest anfänglich, keinen Einfluß auf die Effektivität, mit der die Arbeit verrichtet wird. Wenn jedoch alle oder beinahe alle Menschen, die in eine Arbeitsumgebung hineinkommen, die Schulen durchlaufen und sich die-



se Eigenschaften aneignen, dann allerdings (weil ja Umgebungen sich aufeinander zuentwickeln) werden die ökonomisch irrelevanten Eigenschaften allmählich in die Arbeitsumgebung eingehen. Geschieht das, so wird die Schule eine Voraussetzung für den Eintritt in die Arbeitsumgebung. Wenn dieser Fall in den Vereinigten Staaten bei den Arbeitsplätzen des unteren Teilsektors im primären Bereich eingetreten ist - und ich glaube, es gibt gute Argumente dafür, daß es sich so verhält - dann wird man Bildungspolitik und die Berufsanforderungen erheblich differenzierter einschätzen, als unsere Charakterisierung der Mobilitätsketten des unteren Teilsektors durch das Erlernen spezifischer Eigenschaften am Arbeitsplatz dies nahelegt. Insbesondere legt dieser Zusammenhang die Annahme nahe, daß beim Versuch, die Mobilitätsmuster zu verändern, die formale Ausbildung nicht einfach als ein Auslese- oder Rationierungsverfahren behandelt werden kann, so sinnvoll diese Sicht der formalen Ausbildung auch für das Verständnis des Ursprungs von existierenden Mobilitätsmustern sein mag.

Eine ähnliche Behauptung läßt sich aufstellen in Bezug auf die Rolle der Bildung in den Mobilitätsketten des oberen Teilsektors, wo wir ihr eine entscheidende Funktion zugewiesen haben. Die Tendenz von Umgebungen, sich aufeinander hin zu entwickeln, wobei alle möglichen Eigenschaften der Menschen, die durch sie hindurchgehen, verarbeitet werden, läßt vermuten, daß das informale Lernen, das in den Schulen geschieht und das Lernen am Arbeitsplatz, das in den Mobilitätsketten des oberen Teilsektors nach der Schule stattfindet, möglicherweise zu einer ebenso realen Schranke für den Arbeitsplatzwechsel werden wie die formale Erziehung, aus der sich das ursprüngliche Zustandekommen dieser Ketten erklärt.

Ein zweiter Punkt, der sich aus der Betrachtung des Prozesses ergibt, durch den sich Umgebungen einander annähern, hat mit der Art zu tun, wie Mobilitätsketten aufgebaut und verändert werden. Ein grundsätzliches Problem der Politik ist das Bemühen, einer neuen Arbeitskräftegruppe Zugang zu der Anfangsstation einer Mobilitätskette zu verschaffen. Das ist es im Grunde, was wir für die "unterprivilegierten" Arbeiter zu erreichen versucht haben; es ist also ein Prozeß, der in der Geschichte als Vehikel für die soziale Mobilität der ausländischen Immigranten gewirkt hat. Er kann beschrieben werden als das Bemühen, eine neue Station an den Anfang einer schon bestehenden Mobilitätskette anzuhängen. Wenn dieses Bemühen erfolgreich ist, führt es zu einem Prozeß, in dessen Verlauf die Anfangsstation der alten Mobilitätskette und die neue, daran angehängte Station sich aufeinander hin entwickeln. So hofft man im Fall schwarzer Arbeiter aus dem Ghetto, die zu weißen Arbeitsplätzen Zugang finden, daß die erste Gruppe von Schwarzen, die diese Arbeitsplätze einnimmt, einen Prozeß in Gang setzt, durch den die Ghettoumgebung zu einer günstigeren Voraussetzung für die Entwicklung produktiver Verhaltensdispositionen schon vor der Anstellung wird und durch den umgekehrt zugleich die Arbeitsumgebung den Eigenschaften der Ghettoarbeiter besser angepaßt wird.

In diesem Entwicklungsprozeß müssen jedoch die oberen Stationen auf der Mobilitätskette als ein Zwang wirken, der die Entwicklung der Anfangs-

stationen zur neuen Arbeitskräftequelle vorantreibt. Wenn sie keinen wirklichen Druck ausüben und die Anfangsstation sich frei entwickelt, so kann das dazu führen, daß die Eingangsstation sich von den folgenden Stationen der Kette so stark unterscheidet, daß sie sich von der Kette praktisch löst und der Einstieg in diese auf der zweiten Station und nicht mehr auf der ersten erfolgt. Dieser Effekt scheint bei einer Reihe von Arbeitsplätzen eingetreten zu sein, die im letzten Jahrzehnt für Schwarze geöffnet wurden: Es hatte den Anschein, als fänden die Leute Zugang zu der Anfangsstation einer Mobilitätskette des primären Arbeitsmarktsektors; aber das Endresultat war, daß die Station die Charakteristika der sekundären Arbeitsplätze annahm, von denen die neuen Arbeiter gekommen waren, und von der Mobilitätskette einfach abgekoppelt wurde.

In der Geschichte mag etwas Ähnliches passiert sein, als die Arbeiterklasse versuchte, mit Hilfe von Bildung Zugang zu den Arbeitsplätzen des oberen Teilsektors im primären Bereich zu bekommen. Solange die Schulen überwiegend von Schülern aus der Mittelschicht besucht werden und die Anzahl der Schüler aus der Arbeiterschicht klein ist, sind die letzteren gezwungen, sich den Bildungsvorstellungen der Mittelschicht und dem gegebenen Bildungsprozeß anzupassen (oder, genauer gesagt, ihnen gemäß sozialisiert zu werden), Vorstellungen, die, wie wir gesehen haben, auf die Funktion der Bildung in Mobilitätsketten des oberen Teilsektors zugeschnitten sind. Daher gibt es nur für eine verhältnismäßig kleine Anzahl von Schülern aus der Arbeiterschicht die Möglichkeit, eine gegebene Schule als Vehikel für soziale Mobilität zu benutzen. Wenn nun eine große Anzahl derartiger Schüler versucht, diesen Schritt zu tun, wie es in den Vereinigten Staaten der Fall gewesen ist, dann überschwemmen sie die Bildungseinrichtungen und zwingen dieser Umgebung ihre eigenen Werte und Normen auf. Diese Normen sind, wie wir gesehen haben, Arbeitsplätzen des oberen Teilsektors nicht angemessen; sie führen zu Schulen, die auf strenge Disziplin und auf spezifisches, funktionales Wissen Wert legen, und zwar in derselben Weise, wie diese Dinge auf den Arbeitsplätzen des unteren Teilsektors betont werden. Dieser Prozeß ist mit anderen Worten, weitgehend derselbe wie der, der bei dem Bemühen, Schwarzen Mobilität zu ermöglichen, herausgekommen ist: Die Umgebung, die einst als Ausgangsstation der Mobilitätskette wirkte, (in diesem Fall die Schulen), entwickelt sich so weit auf die Umgebung hin, aus der die neu Eintretenden stammen (Familien der Arbeiterschicht), daß sie von den ursprünglichen Mobilitätsketten (die zu freien Berufen und Führungspositionen hinführen) losgekoppelt wird.

### III. Die Bestimmungsgrößen von Mobilitätsketten: Technologie und soziale Schicht

Die Überlegungen des vorigen Abschnitts sind zwar nützlich zur Einschätzung bestimmter Aspekte der öffentlichen Politik der letzten zehn Jahre, tragen von sich her aber noch wenig dazu bei, die Bestimmungsfaktoren

der existierenden Mobilitätsketten aufzudecken und insbesondere die Frage nach den Entstehungsgründen der grundlegenden Sektoren zu beantworten, in die der Arbeitsmarkt sich offenbar teilt. Auf diese Frage gibt es schwerlich eine endgültige Antwort; aber die Logik des Problems und eine Vielzahl von verstreuten Einsichten aus soziologischen Studien und aus der Arbeitsmarktforschung von mir und anderen gaben Anlaß zu der nachfolgenden Hypothesenreihe über Technologie und schichtspezifische Subkulturen. Diese Hypothesen können in den Begriffen des traditionellen Problems der Anpassung von Angebot an und Nachfrage nach verschiedenen Arten von Arbeitskräften entwickelt werden. Mit anderen Worten: Angenommen, es gibt auf dem Arbeitsmarkt ein strukturelles Ungleichgewicht; zwar ist die Gesamtzahl der Arbeitskräfte gleich der Gesamtzahl der Arbeitsplätze, doch stimmt die jeweilige Zusammensetzung nicht überein; an bestimmten Arten von Arbeitskräften besteht ein Überangebot, während andere im Übermaß nachgefragt werden. Wie wird dann das Gleichgewicht wieder hergestellt? Verändert sich die Zusammensetzung der Arbeiterschaft oder paßt sich die Nachfrage an, so daß die überschüssigen Arbeiter an den verfügbaren Arbeitsplätzen beschäftigt werden können? In unserer Terminologie gibt es grundsätzlich drei Typen von Arbeitskräften, die zu diesem Zweck untersucht werden sollen: die auf den Arbeitsplätzen im sekundären Sektor, die im unteren Teilsektor des primären Sektors und die im oberen Teilsektor des primären Bereichs. Das Angebot an Arbeitskräften dieser drei Typen wurzelt in schichtspezifischen Subkulturen, die Nachfrage hängt ab von der Technologie. Beide Größen sind getrennt zu untersuchen.

## 1. Technologie

Die herkömmliche Theorie behauptet, daß Anpassung in der Nachfrage nach Arbeitskräften grundsätzlich von zweierlei Art sein kann: Anpassung der ersten Art besteht in einer Verschiebung in der Zusammensetzung der Nachfrage nach dem Endprodukt, die - ausgenommen der Fall, daß für alle Produkte verschiedene Arten von Arbeitskräften in demselben Verhältnis gebraucht würden - eine Verschiebung in der Zusammensetzung der Arbeitskräftenachfrage zur Folge haben wird; die zweite Art der Anpassung besteht in einer Veränderung der Techniken, die angewendet werden, um ein gegebenes Endprodukt herzustellen. Die Geschwindigkeit, mit der diese Anpassungen eintreten, dürfte mit davon abhängen, in welchem Umfang die Produktionstechniken und die Zusammensetzung des Endprodukts durch die fixe Kapitalausstattung festgelegt sind, die als Schranke für Veränderungen wirkt. Gemeinhin glaubt man, daß diese Anpassungen durch relative Veränderungen von Preisen und Löhnen ausgelöst werden, und daß jegliche Einschränkung ihrer Veränderungsrate den Anpassungsvorgang beeinträchtigt.

Meine eigenen Untersuchungen zur Abgrenzung zwischen primären und sekundären Märkten lassen die Vermutung aufkommen, daß dieses konventionelle Bild eine wichtige Dimension der Technologie, insbesondere deren

Bezug zu den Segmenten des Arbeitsmarktes, mit denen wir uns beschäftigt haben, vernachlässigt. Die meisten Industriezweige arbeiten anscheinend so, als ob sie ständig vor einer Wahl zwischen zwei verschiedenen Produktionstechniken stünden. (14) Die eine Technik, die an Adam Smiths Nadelfabrik erinnert, zerlegt die Arbeit in eine Reihe von hochspezialisierten, einzelnen Aufgaben; diese Aufgaben werden dann einzelnen Arbeitern zugeteilt, die sie - oft mit erheblichen mechanischen Hilfsmitteln - ausführen. Im Endergebnis gehört zu dieser Technik tendenziell ein verhältnismäßig großer Bestand an Sachkapital. Die Arbeitsplätze für die Produktion und Wartung, die diese Technik hervorbringt, lassen sich leicht den Mobilitätsketten und spezifischen Lernprozessen von der Art eingliedern, wie sie für den unteren Teilsektor des Primärbereichs charakteristisch sind, wenngleich eine Ergänzung durch Fachleute und Führungskräfte aus dem oberen Teilsektor erforderlich ist, und die Anfangsstationen der Mobilitätsketten des unteren Teilsektors von diesen losgekoppelt und Arbeitskräften aus dem sekundären Arbeitsmarkt zugewiesen werden können.

Die andere Technik ist so beschaffen, daß sie von einem viel allgemeineren Bestand an Qualifikationen Gebrauch macht: Die Arbeit ist weniger stark in eine Reihe von individuellen, sorgfältig definierten Aufgaben unterteilt, und der Kapitaleinsatz in der Produktion ist beträchtlich geringer. Die Arbeitsplätze, die diese Technologie schafft, verlangen im allgemeinen entweder ungelernte einfache Arbeit mit gelegentlichen Anforderungen an das Urteilsvermögen, oder sie erfordern qualifizierte Facharbeiter und breiter ausgebildete höhere Fachkräfte. Dazwischen gibt es kaum irgendwelche Positionen. Folglich sind diese Arbeitsplätze nicht zum Aufbau von Aufstiegsleitern geeignet, und die Beschäftigten teilen sich tendenziell in zwei Gruppen auf: in Arbeiter des sekundären Sektors auf den Ungelernten-Arbeitsplätzen und in eine zweite Gruppe, die sich aus Facharbeitern von der Spitze des unteren Teilsektors oder aus Fachleuten aus dem oberen Teilsektor des primären Bereichs rekrutiert.

Die Wahl zwischen diesen beiden Techniken wird offenbar vornehmlich von drei Variablen bestimmt: von dem Standardisierungsgrad, der Stabilität und der Zuverlässigkeit der Güternachfrage. Die spezialisierte, kapitalintensive Technik eignet sich für die Produktion für einen standardisierten Markt, wo die Nachfrage entweder stabil ist oder auf vorhersehbare Weise und innerhalb genügend enger Grenzen variiert, so daß man ihr durch Veränderungen der Lagerhaltung begegnen kann, ohne die Produktion zu unterbrechen. Unter diesen Umständen bleiben sowohl das Kapital als auch die Arbeitskraft, die in der Produktion eingesetzt sind, voll ausgelastet. Wenn andererseits größere oder unvorhersehbare Nachfrageschwankungen auftreten, so ist das ein Hindernis für Kapitalinvestitionen, wie sie die erste Technik erfordert. Es wird dann auch schwierig, die Belegschaft zu spezialisieren, und so werden in erster Linie Leute beschäftigt, die in andere Bereiche überwechseln können, wenn die Produktion rückläufig ist; daher stützt man sich auf Facharbeiter, auf Arbeitskräfte aus dem sekundären Sektor oder auf solche aus dem oberen Teilsektor, die sich allesamt da-

durch auszeichnen, umsetzbar zu sein. Veränderungen in der Art des Produkts wirken wie Veränderungen bei der Endnachfrage: durch sie werden nichtspezialisierte Arbeitskräfte gegenüber solchen mit sehr spezifischer oder schmalen Qualifikation bevorzugt. Die Gründe dafür liegen auf der Hand. Weniger einsichtig ist es, warum es nicht zu Investitionen von fixem Kapital kommen sollte, wenn das Produkt nicht standardisiert ist; doch eben dies scheint der Fall zu sein.

Die meisten Industriezweige wenden die beiden Techniken offenbar gleichzeitig an, und obwohl man sie manchmal nur in verschiedenen Unternehmen findet oder zumindest in verschiedenen Betrieben derselben Unternehmen, kann man sie auch oft nebeneinander in einem Betrieb antreffen. Das liegt daran, daß, selbst wenn der Standardisierungs-, Stabilitäts- und Vorhersehbarkeitsgrad, der für die Anwendung einer bestimmten Technik erforderlich ist, im allgemeinen gegeben ist, doch eine Tendenz zu Schwankungen oberhalb des stabilen Nachfragesockels besteht, die noch so vom Zufall bestimmt ist, daß sie die Investition, die zur Befriedigung der überschüssigen Nachfrage mit den Mitteln der spezifischen Technik erforderlich wäre, nicht rechtfertigen. Umgekehrt, selbst wenn der Großteil der Nachfrage so unvorhersehbar ist, daß nur die Verwendung von hochmobilen Produktionsfaktoren gerechtfertigt werden kann, gibt es im allgemeinen doch eine Mindestnachfrage, die aufrechtzuerhalten ist und für die spezialisierte Produktion sich lohnt. Einzelne Industriezweige werden diesen beiden Nachfragekomponenten auf verschiedene Weise gerecht. In einigen Bereichen werden bestimmte Unternehmen sich den stabilen Teil der Nachfrage aussuchen und es ablehnen, die Produktion über dieses Niveau hinaus zu vergrößern. Ihre Kunden müssen "Schlange stehen", und wenn die Warteliste lang wird, werden sie durch andere Unternehmen abgezogen, die eine unspezifischere, weniger kapitalintensive Technologie verwenden. Teilbereiche der Maschinen-, der Werkzeugmaschinen- und der Farbenherstellung scheinen so zu funktionieren. In anderen Industriezweigen deckt ein einziges Unternehmen sowohl den stabilen als auch den variierenden Teil der Nachfrage ab, und die beiden Techniken finden gleichzeitig nebeneinander Anwendung. Ein großer Pinselhersteller, den ich kürzlich besuchte, ist ein Beispiel für den zweiten Fall.

Die Aufteilung von Industriezweigen auf die beiden Technologien richtet sich auch nach dem Standardisierungsgrad des Produktes; sie geschieht wiederum teils zwischen verschiedenen Unternehmen, teils innerhalb desselben Unternehmens. So gibt es z. B. in der Bekleidungsindustrie eine Aufteilung zwischen dem Niedrigpreismarkt, auf dem langfristig Standardartikel abgesetzt werden (und darin wiederum bestimmte Teilmärkte wie den für Arbeitskleidung, wo die Produkte sich über Jahre hinweg kaum ändern), und dem Teilmarkt für teure, hochmodische Produkte, wo die Laufzeit kurz ist und die Moden extrem schnell wechseln. Das Gaststättengewerbe, um ein anderes Beispiel zu nehmen, unterteilt sich in ein Standardsegment, das von Würstchenbuden am unteren Ende der Preisskala bis zu Steakhäusern an der Spitze reicht, und ein variables Segment, das aus der

"haute cuisine" und, zu einem geringeren Teil, aus Banketten und dem "party service" besteht.

Ein letzter Punkt, der für das Verständnis des Verhältnisses zwischen den zwei Technologien von Wichtigkeit sein dürfte, ist der folgende: Obwohl beide Techniken gleichzeitig angewandt werden, scheint es doch auch einen bedeutsamen zeitlichen Prozeß zu geben, in dem die spezifische Technik sich aus der allgemeinen heraus entwickelt. Dabei spielt sich wohl in etwa das Folgende ab: Wenn ein ursprünglich variabler Ausstoß sich stabilisiert, so verbringen die mit seiner Einstellung beschäftigten Arbeitskräfte plötzlich ihre Arbeitszeit mit einer Aufgabe, die ursprünglich nur als vorübergehend gedacht war. Die Arbeiter, die unter diesen Umständen bleiben, sehen ihre allgemeinen Fähigkeiten zu einer Reihe von spezifischen Fertigkeiten degenerieren. Viele umfassend ausgebildete Arbeiter weigern sich deshalb zu bleiben, und ihr Weggang zwingt das Management dazu, Ersatz zu finden, oft durch interne Höherstufung, die durch die Stabilisierung der Nachfrage möglich wird. Wenn die internen Aufstiegskanäle einmal geöffnet sind, ist es möglich, Arbeiter in ungelernte Anfangsstellungen hereinzuholen und sie dort zu halten; auf diese Weise wechseln Arbeitsplätze für Ungelernte vom sekundären in den primären Markt. Durch Evolutionsprozesse dieser Art ändern sich die Arbeitskräftentypen.

Bei der Technologie findet eine ähnliche, aber in gewisser Weise noch wichtigere Entwicklung statt. Wenn die Produktion sich einmal stabilisiert, setzt eine ganze Reihe von technologischen Veränderungen ein. Wenn das Produkt in ähnlicher Form bereits anderswo hergestellt wird, so kann die neue Technologie "entlehnt" werden, und diese Veränderungen schließen eine explizite Entscheidung ein, Anlagen einzuführen, die schon anderswo in Betrieb sind. Wenn das Produkt singular ist und ein solcher Transfer nicht stattfinden kann, ist der Prozeß ähnlich, aber weniger dramatisch. Sobald die Beschäftigten erst einmal ständig an derselben Sache arbeiten, werden nach und nach verschiedene Aufgaben ausgesondert und klar unterschieden. Dies vereinfacht die Entwicklung von mechanischen Einrichtungen, die menschliche Arbeit ersetzen und zwar durch eine Reihe von Veränderungen, die im einzelnen oft nicht mehr sind als geringfügige Modifikationen an bestehenden Anlagen. Mit anderen Worten, die Tatsache, daß die Technologie spezialisiert wird und die einzelnen Einrichtungen getrennt festgelegt werden, befähigt offenbar die Beschäftigten, Verbesserungsmöglichkeiten neu wahrzunehmen. Was also, zusammengefaßt, im Laufe der Zeit passiert, ist eine allmähliche Entwicklung der spezialisierten Technologie aus der allgemeinen Technologie. Die Entwicklung ist ein intellektueller Prozeß, der somit seine eigene inhärente Dynamik oder sein eigenes System des Voranschreitens haben muß. Die Geschwindigkeit, mit der er sich vollzieht, kann möglicherweise durch wirtschaftliche Zwänge vergrößert werden, aber nur innerhalb bestimmter Grenzen. Bei der Betrachtung einer Reihe von Industriezweigen wäre daher zu erwarten, daß die Anzahl der Arbeitsplätze, die für Mobilitätsketten des unteren Teilsektors in Frage kommen, im Verhältnis zu solchen des oberen Teilsektors



und des sekundären Sektors, abhängig sein müßte nicht nur von der Nachfragestabilität und -sicherheit zu einem bestimmten Zeitpunkt, sondern auch von der Länge der Zeitspanne, in der die Nachfrage so beschaffen war.

Zusammengenommen legen diese Feststellungen über die Technologie die Vermutung nahe, daß die wesentlichen Variablen für die Anpassung der Nachfrage an die Zusammensetzung des Angebots, die Standardisierung, die Stabilität und die Gewißheit der Nachfrage nach dem Produkt sind.

Veränderungen in diesen Hinsichten, sei es allgemein in der gesamten Wirtschaft oder aufgrund von Veränderungen in der Struktur der Güternachfrage, begünstigen Arbeitsplätze, die sich in Mobilitätsketten des unteren Teilsektors inkorporieren lassen. Weil jedoch solche Ketten meist Investitionen von fixem Kapital mit sich bringen, wird dieser Prozeß bis zu einem gewissen Grad irreversibel sein. Es ist für die Wirtschaft einfacher, sich auf Mobilitätsketten des unteren Teilsektors zuzubewegen, als von diesen wegzukommen.

## 2. Das Arbeitskräfteangebot: schichtspezifische Subkulturen

Die schichtspezifischen Subkulturen sind so beschaffen, daß Arbeitsplätze des sekundären Bereichs mit Arbeitskräften aus der Unterschicht oder mit Jugendlichen aus der Arbeiter- und Mittelschicht besetzt werden können. Die letzteren durchlaufen in der Jugend und den ersten Erwachsenenjahren eine Phase der Abenteuerlust und des Tatendrangs, bevor sie sich im eintönigen Familienleben, in festen Anstellungsverhältnissen sowie im Fall der Mittelschicht in der Ausbildung für eine berufliche Karriere dauerhaft einrichten. In diesem Zeitabschnitt weisen sie viele Eigenschaften des Arbeiters aus der Unterschicht auf: weder suchen sie die Bindung an eine Aufstiegsleiter, noch könnten sie eine solche ertragen. Von Arbeitgebern, die karrierebewußte Arbeiter suchen, werden sie daher nicht eingestellt. Um überhaupt eine Arbeit zu finden, sind sie somit gezwungen, solche Arten von Beschäftigung anzunehmen, wie sie im sekundären Bereich angeboten werden; und innerhalb bestimmter sozialer und geographischer Grenzen tendieren diese Jugendlichen dazu, sich die Beschäftigungsverhältnisse im sekundären Bereich mit Erwachsenen aus der Unterschicht zu teilen. Diese Tatsache ist eine der zusätzlichen Demütigungen, die der Unterschicht-Status in der amerikanischen Gesellschaft mit sich bringt. In dem Ausmaß jedenfalls, in dem diese Jugendlichen ein wichtiges Segment des sekundären Bereichs darstellen, bildet ihre Zahl eine der wichtigeren Bestimmungsgrößen des Arbeitskräfteangebots für sekundäre Arbeit.

Der andere Faktor ist die Anzahl der Leute, die aus der Unterschicht kommen. An Theorien zur Erklärung der Subkultur der Unterschicht besteht kein Mangel. (16) Sie hier zu untersuchen, würde zu weit führen. Statt dessen stellen wir eine einzige Hypothese auf: daß die Subkultur der Unterschicht sinnvollerweise als von der Arbeiterschicht abgeleitet zu betrachten ist und daß dieser Ableitungsprozeß eng mit einem Migrationsprozeß verknüpft ist. Diese Hypothese wird nahegelegt durch die Tatsache,

daß der fundamentale Unterschied zwischen den beiden Subkulturen erst bei den Erwachsenen auftaucht: in der Jugend ist der Lebensstil der Arbeiterschicht dem der Unterschicht sehr ähnlich. Das Muster der Unterschicht scheint somit in der Übernahme eines Lebensstils ins Erwachsenenalter hinein zu bestehen, der bei der Arbeiterschicht auf die Jugend beschränkt ist. Die Wurzeln der Unterschichtkultur sind folglich zu finden in einer Untersuchung des Prozesses des Übergangs von der Jugend zum Erwachsenenalter, wie er bei der Arbeiterschicht stattfindet.

Dieser Übergang scheint durch drei Grundelemente charakterisiert:

1. Familiengründung (Heirat, Kinder)
2. Stabilisierung der Beschäftigungsmuster
3. Veränderung im Charakter der "peer-group"-Aktivitäten.

Das letzte Element scheint besonders wichtig zu sein für die Förderung wie auch später für das Ablegen des jugendlichen Lebensstils. Die "peer-group" setzt sich in der Regel aus Freunden aus der Schule oder aus der Nachbarschaft zusammen. Die meisten heiraten dann, haben Kinder und gehen etwa zur selben Zeit feste Beschäftigungsverhältnisse ein; und dieser Vorgang verändert den gesamten Charakter der Aktivitäten der Gruppe und die Normen, die sie sich setzt und die ihre Mitglieder übernehmen. So unterstützen und fördern die "peer-groups" meist den Übergang ins Erwachsenenalter.

Wenn der Übergang für die Arbeiterschicht in dieser Weise charakterisiert ist, dann kann man das Ausbleiben dieses Übergangs, das für die Unterschicht typisch zu sein scheint, auf jede der Komponenten zurückführen: auf den Mangel an fester Beschäftigung, auf das Mißlingen einer Familiengründung oder auf das Fehlen einer unterstützenden "peer-group".

Der Migrationsprozeß, durch den das Angebot an Arbeitskräften in Amerika traditionell aufgefüllt wurde, wirkt zerstörend auf alle drei Faktoren. Wanderarbeiter kamen im allgemeinen aus ländlich-agrarischen Gemeinwesen in Europa, in Lateinamerika oder, besonders in der letzten Zeit, aus dem schwarzen Süden. Diese Gemeinwesen setzen sich zusammen aus einem Netz von ausgedehnten Familien- und "peer-group"-Beziehungen ähnlich denjenigen, die für die städtische Arbeiterschicht typisch sind und auf die deren Subkultur manchmal zurückgeführt wird. Die meisten Zuwanderer jedoch verlassen ihre Heimat in etwa zu der Zeit, in der sie den Übergang zum Erwachsenenalter vollziehen würden. Mit dem Wegzug verlassen sie die "peer-group" ihrer Kindheit und verlieren so die wie auch immer geartete Hilfe, die diese Gruppe bei dem Übergang leisten könnte; oft lassen sie auch (zumindest zeitweilig) Frau und kleine Kinder zurück, so daß der Einfluß der Familiengründung auf die Stabilisierung des Lebensstils tendenziell abgeschwächt wird. Manchmal (obwohl dies weniger wichtig ist, wenn ein Wanderungsstrom einmal begonnen hat und man am Zielort Verwandte antrifft) geht das ausgedehnte Netz familiärer Beziehungen, in dem sich die Aktivitäten der Arbeiterschicht bewegen - und aus dem vermutlich auch ein beträchtlicher Teil des sozialen Drucks seßhaft zu werden, kommt - überhaupt verloren. Schließlich verringert der Migra-



tionsprozeß und die Neuorientierung am Zielort die Chancen für ein stabiles Beschäftigungsverhältnis.

Am Zielort scheinen die Zuwanderergemeinschaften einer starken Fluktuation zu unterliegen, die die Entwicklung von festen Bindungen verhindert und die Aussichten auf einen erfolgreichen Übergang ins Erwachsenenalter selbst für die in den Städten geborenen Kinder verringert. Die Leute ziehen aus einer Umgebung in die andere, sobald neue Familienmitglieder ankommen und eine größere Wohnung notwendig wird. In Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten werden die Kinder häufig heimgeschickt und von den Großeltern versorgt. Insbesondere bei Schwarzen und Puertoricanern kommt es vor, vor allem seit in den letzten Jahren die Fahrkosten gesunken sind, daß ganze Familien zu ausgedehnten Besuchen, etwa um Urlaub zu machen, oder in Notfällen, auf der Suche nach einer Anstellung oder aus ähnlichen Anlässen nach Hause zurückkehren. Diese beständige Fluktuation erschwert für die unmittelbar Betroffenen zwangsläufig den Übergang zu dem festgefügtten Lebensstil der Arbeiterschicht. Aber wahrscheinlich bedeutet sie eine Gefährdung des Übergangs auch für die, die nicht direkt betroffen sind; denn sie stört die "peer-group"-Beziehungen für die in der jeweiligen Nachbarschaft Zurückbleibenden genauso nachhaltig wie für die Migranten. Da Arbeitgeber dazu neigen, die Leute nach den Eigentümlichkeiten zu beurteilen, die in der ethnischen Gruppe, der sie angehören, besonders hervorstechen, vergrößert die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, die wegen ihrer hohen Rückwanderungsquote für häufigen Arbeitsplatzwechsel bekannt ist, die Schwierigkeit, eine feste Anstellung zu finden.

Die amerikanische Erfahrung mit Einwanderern war bis jetzt die, daß die Gesellschaft aufgefüllt wurde durch eine Reihe von Einwanderungswellen verschiedenen Ursprungs, die durch kulturelle, rassische und sprachliche Barrieren voneinander getrennt waren. Es ist daher nicht unwahrscheinlich, daß ein Teil dessen, was als Assimilierungs- oder Akkulturationsprozeß erscheint, tatsächlich mit einem Stabilisierungszyklus verbunden ist. Im frühen Stadium jeder neuen Wanderungsbewegung ist die ethnische Gemeinschaft vom Wanderungsfluß beherrscht, und dieser verhindert den Übergang des Erwachsenwerdens zu einem festgelegten Lebensrhythmus. Wenn dann die Gemeinschaft älter wird, beginnt sich eine zweite Generation herauszubilden, aus der bereits einige durch ein ausgedehntes Netz familiärer Beziehungen, die um sie herum wachsen, in der neuen Umgebung verwurzelt sind; doch solange diese Gruppe klein ist im Verhältnis zu der Gesamtheit jüngerer Einwanderer, werden in der Regel diese den Charakter der Gemeinschaft in einer Weise bestimmen, daß die Aussichten auf einen erfolgreichen Übergang zum Erwachsenenalter äußerst gering bleiben. Schließlich jedoch wird die Zahl der Leute, die am Zielort verwurzelt sind, im Verhältnis zu dem Zustrom neuer Zuwanderer so groß, daß sie anfangen, die Lebensweise der ethnischen Gemeinschaft zu beherrschen; deren Mitglieder beginnen dann, in beträchtlicher Zahl von der Subkultur der Unterschicht zu der der Arbeiterschicht überzuwechseln. In den Vereinigten Staaten ist dieser Übergang dadurch beschleunigt worden, daß

Änderungen der Einwanderungsgesetze und Ereignisse in den Heimatländern oftmals dazu geführt haben, daß der Einwandererstrom abgeschnitten und die Möglichkeit zur Heimkehr verringert wurden.

Die Grundhypothese ist also, daß die Größe der Unterschicht und damit das Arbeitskräfteangebot für Arbeitsplätze des sekundären Bereichs abhängig ist von der Einwanderungsrate ethnischer und rassischer Gruppen sowie von der Größe des Bestandes von Einwanderern der zweiten und dritten Generation im Verhältnis zu dem Zustrom neuer Mitglieder dieser Gruppen. Sobald der Zustrom neuer Einwanderer sowohl absolut als auch relativ zur zweiten und dritten Generation nachläßt, müßte auch das Angebot an Arbeitskräften für die Arbeitsplätze des sekundären Sektors zurückgehen und das Angebot an Arbeitskräften für Arbeitsplätze des unteren Teilsektors des primären Marktes steigen. Da schließlich der Übergang zu einem festgelegten Lebensstil auch von dem Vorhandensein fester Arbeit und von den Wechselbeziehungen der Individuen über die "peer-group" abhängt, ist es wahrscheinlich, daß bei einem gegebenen Zustrom von Neueinwanderern und einem gegebenen Anteil älterer Mitglieder einer Gemeinschaft die Rate, in der diese Gemeinschaft primäre Arbeiter hervorbringt, auch direkt von der Verfügbarkeit von primären Arbeitsplätzen beeinflusst wird.

Zusammengefaßt lautet die Grundhypothese also: Die Subkultur der Unterschicht ist eine abgeleitete Form des Musters der Arbeiterschicht, bei der der Übergang zum festgelegten Lebensstil des Erwachsenen nicht gelingt; der Übergang ist verbunden mit der Gründung einer Familie sowie mit der Verfügbarkeit von festen Arbeitsplätzen, und zwar nicht nur für den einzelnen, sondern auch für ausreichend viele andere Mitglieder der jeweiligen "peer-group", so daß die Gruppennormen sich in einer Weise ändern, daß sie die Veränderung im individuellen Lebensstil unterstützen; der Wanderungsprozeß und die Existenz einer großen Anzahl von Neueinwanderern in der Gemeinschaft stören den Übergang ins Erwachsenenalter, weil sie die Familiengründung, die Entwicklung von "peer-groups" und die Aufrechterhaltung fester Beschäftigungsverhältnisse verhindern; somit ist der Wanderungsprozeß eine Hauptdeterminante für die relative Größe von Unter- und Arbeiterschicht.

### 3. Der Anpassungsprozeß

Es sollte jetzt möglich sein, die vorangegangene Analyse von Angebot und Nachfrage in eine Gesamtschau des Anpassungsprozesses einzubringen. Die Grundhypothese ist im wesentlichen, daß die Struktur der Technologie der zugrundeliegende Bestimmungsfaktor für die Aufteilung in verschiedene Typen von Mobilitätsketten ist. Sie schafft einen Kern von Arbeitsplätzen, die sich zum Aufbau von Mobilitätsketten des unteren Teilsektors eignen. Die Arbeitsplätze am Anfang dieser Mobilitätsketten können, aber müssen nicht, abgekoppelt werden und einen sekundären Sektor bilden. Die Technologie, die diese Kernarbeitsplätze hervorbringt, umfaßt daneben einen viel kleineren komplementären Bereich von Arbeiten, die sich

für Mobilitätsketten des oberen Teilsektors eignen. Im Umfeld dieses Kerns gibt es eine zweite Technologie, verbunden mit der Unsicherheit und Instabilität der Nachfrage, die eine Arbeitsplatzstruktur hervorbringt, die sich nicht für Mobilitätsketten des unteren Segments eignet, sondern statt dessen für Arbeitsplätze im Sekundärsektor sowie für Mobilitätsketten des oberen Teilsektors. In Bezug auf Anpassungsprozesse läßt die Technologie somit Veränderungen in zwei Dimensionen zu: 1) die Verteilung der Nachfrage zwischen Kern und Peripherie; und 2) das An- oder Abhängen von Arbeitsplätzen des Kernbereichs am Anfang der Mobilitätsketten des unteren Teilsektors. Möglicherweise gibt es eine dritte Dimension insofern, als bestimmte Arbeitsplätze in Mobilitätsketten entweder des oberen oder des unteren Teilsektors eingebaut werden können, je nachdem, ob die Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen für diese Arbeitsplätze genügend Bewegung erzwingen, um den Zerfall des Bestandes allgemeiner Fähigkeiten in eine Reihe spezifischer Anwendungen derselben zu verhindern. In dem Maße schließlich, in dem unterschiedliche Produkte die Arbeitsplatztypen in unterschiedlicher Proportion hervorbringen, kann die Anpassung auch durch Wechsel in der Zusammensetzung der Endnachfrage beeinflusst werden.

Die Angebotsseite des Marktes besteht aus einer Reihe von Individuen, die aus Institutionen der Unter-, Arbeiter- und Mittelschicht kommen. Ich habe in diesem Aufsatz zu zeigen versucht, daß grundsätzlich die Jugendlichen aller drei Schichten für Arbeit im sekundären Sektor in Frage kommen, und daß die Anzahl von Jugendlichen unter den Erwerbspersonen einen Bestimmungsfaktor für das Angebot an Arbeitnehmern im sekundären Sektor darstellt. Wenn diese Gruppen älter werden, fließt der Zustrom aus der Mittelschicht im allgemeinen in den oberen Teilsektor und der aus der Arbeiterschicht in den unteren Teilsektor, während der aus der Unterschicht im sekundären Sektor verbleibt. Eine zentrale Hypothese dieser Analyse ist jedoch, daß der Lebensstil der Erwachsenen in der Unterschicht im wesentlichen eine abgeleitete Form des Lebensstils der Arbeiterschicht ist. Diese Ableitung ist eine komplexe Funktion verschiedener Variablen. Eine davon ist die Verfügbarkeit von festen Beschäftigungsverhältnissen für die Jugendlichen im Moment des Übergangs ins Erwachsenenalter. Arbeiter aus der Unterschicht sind in diesem Stadium ihres Lebens besonders anpassungsfähig für die eine wie die andere Arbeitsplatzstruktur, je nachdem, welche Art von Arbeit zugänglich ist. Der andere wichtige Bestimmungsfaktor ist der Wanderungsprozeß. Die Subkultur der Unterschicht ist ein Produkt der frühen Stadien einer Wanderungsbewegung; sobald ein Wanderungsstrom altert und der Anteil von Neuzuwanderern abnimmt, stellt sich in der rassischen und ethnischen Gruppe, die an der Wanderung beteiligt war, die Subkultur der Arbeiterschicht wieder her. Die Geschwindigkeit, mit der dieser Prozeß fortschreitet, müßte dann von der relativen Verfügbarkeit von primären und sekundären Arbeitsplätzen abhängig sein. Wenn es eine übergroße Nachfrage nach Arbeitskräften des sekundären Bereichs gibt, dürfte dies eine neue Wanderungswelle fördern oder die Stabi-

lisierung von älteren Zuwanderergemeinschaften verzögern oder beides zugleich. Wenn es ein Überangebot an Arbeitern im sekundären Sektor gibt, dann dürfte umgekehrt die Stabilisierung von älteren Zuwanderergemeinschaften beschleunigt und neue Zuwanderung verzögert werden.

Es wäre schön, wenn der Anpassungsprozeß im oberen Teilsektor des primären Marktes sich in ähnlich eindeutiger Weise begreifen ließe. Sicher kann man bestimmte Annahmen über diese Arbeitsplätze deduzieren, doch bin ich mir ihrer Gültigkeit weniger sicher. Eine Annahme ist die, daß Engpässe im oberen Teilsektor über Standardisierung und Mechanisierung zu einer Vergrößerung des Kernbereichs der Wirtschaft führen. Daher wird angenommen, daß, obwohl der Kernbereich einer Ergänzung durch Arbeitskräfte des oberen Teilsektors bedarf, der Einsatz solcher Kräfte hier, bezogen auf eine Produkteinheit, geringer ist als an der Peripherie. Eine zweite These ist, daß die zunehmende Verbreitung von höherer Ausbildung zu einem ständigen Überangebot an Arbeitskräften des oberen Teilsektors geführt hat, zumindest in weiten Bereichen, sowie daß eine Veränderung der Nachfrage eine Veränderung der Beförderungs- (oder Mobilitäts-) Rate nach sich zieht und damit auch in der relativen Zahl potentieller Arbeitskräfte des oberen Teilsektors, deren allgemeines Wissen infolge mangelnder Anwendung in spezifische Verhaltensdispositionen zerfällt. Die generelle Annahme ist die, daß beide Faktoren wirksam sind: Es gibt ein potentielles Angebot an Arbeitskräften des oberen Teilsektors, das durch den Ausstoß des Bildungssystems geschaffen wird. Wenn das Angebot die Nachfrage übersteigt, fällt ein Teil des Angebots einfach zurück in den unteren Teilsektor. Wenn die Nachfrage das Angebot übersteigt, erfolgt die Anpassung durch Neuverteilung der Arbeit zwischen dem Kern und der Peripherie.

Anpassung kann demnach also auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite des Marktes stattfinden. Auf der Nachfrageseite hat sie zu geschehen durch Veränderungen in der Aufteilung des Ausstosses zwischen Peripherie und Kernbereich oder durch Änderungen in der Struktur der Endnachfrage. Sie kann auch dadurch zustande kommen, daß Arbeitsplätze am Anfang und Ende der Mobilitätsketten des unteren Teilsektors abgekoppelt und die ersteren mit Arbeitern aus dem sekundären Bereich besetzt, die letzteren durch systematischen Arbeitsplatzwechsel in den oberen Teilsektor integriert werden. Auf der Angebotsseite ist die Rate, mit der Gemeinschaften neuer Zuwanderer ausgedehnt werden können und die Stabilisierung älterer Gemeinschaften verzögert werden kann, das wichtigste Mittel des Ausgleichs zwischen Arbeitern des primären und solchen des sekundären Sektors. Das Angebot von Arbeitskräften des oberen Teilsektors ist stark abhängig von dem Ausstoß des Schulsystems, und das scheint eine gewisse Asymmetrie der Reaktionen zur Folge zu haben. So ist es schwierig, das Angebot über die durch diesen Ausstoß gesetzte Obergrenze hinaus zu erhöhen; ein Überangebot jedoch fällt einfach über spezifische Beschäftigungsverhältnisse, die der untere Teilsektor anzubieten hat, in diesen zurück. Wie man sieht, besagt diese Theorie nichts über das Preissystem,

und um das hier einzuführen, wäre ein viel größerer Rahmen nötig. Es soll jedoch darauf hingewiesen werden, daß einige der Anpassungsmechanismen durch Preisänderungen ausgelöst werden könnten, während andere effektiv wirken dürften ohne Anstoß über den Preis.

## Anmerkungen

- 1 Michael J. Piore, "On-the-job Training in a Dual Labor Market" in Arnold Weber u. a. Public Private Manpower Policies (Madison Wisc.: Industrial Relations Research Association, 1969); "Jobs and Training" in Samuel Beer and Richard Barringer, The State and the Poor (Cambridge: Winthrop Publishers Inc., 1970) und Peter B. Doeringer und Michael J. Piore, Internal Labor Markets and Manpower Analysis (Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1971), Kapitel 8. Vgl. allgemeiner: David M. Gordon, "Economic Theories of Poverty and Unemployment", ESV, National Bureau of Economic Research, Januar 1971.
- 2 Dennoch gibt es gewisse einleuchtende Argumente, die diese Hypothese stützen - das findigste ist sicherlich das von David Gordon, Class, Productivity, and the Ghetto: A Study of Labor Market Stratification (unveröffentlichte Inauguraldissertation, Harvard University, Mai 1971). Unter den anderen unmittelbar einschlägigen Arbeiten vgl. auch Robert E. Hall, "Prospects for Shifting The Phillips Curve", Brookings Papers on Economic Activity (3): 659-702; Arthur J. Alexander, Income, Experience and the Structure of Internal Labor Markets, Rand Corporation, 1971; und Bennet Harrison, Education, Training, and the Urban Ghetto (Unveröffentlichte Dissertation zum Ph. D., University of Pennsylvania, 1970).
- 3 Vgl. insbesondere Michael J. Piore, "On-the-job Training in a Dual Labor Market".
- 4 Michael J. Piore, "Upward Mobility: Job Monotony and Labor Market Structure", M. I. T. Working Paper Nr. 90, September 1972.
- 5 Die folgenden Ausführungen über klassenspezifisches Verhalten stützen sich weitgehend auf Herbert J. Gans, The Urban Villagers, New York: The Free Press, 1962, Kapitel 11. Mein Verständnis der Verhaltensweise der Unterschicht und ihres Verhältnisses zum Arbeitsmarkt wurde auch stark beeinflusst von Elliot Liebow, Tally's Corner, Boston: Little Brown, 1967.
- 6 Vgl. Doeringer und Piore, Internal Labor Markets, Kapitel 3.
- 7 Vgl. z. B. Theodore Alfred, "Checkers or Choice in Manpower Management", Harvard Business Review 14 (1): 151-169, Januar/Februar 1967; Edith T. Penrose, The Theory of Growth of the Firm, New York: Wiley, 1959; und William H. Whyte, The Organization Man, New York: Doubleday Anchor Books, 1956.
- 8 David P. Taylor und Michael J. Piore, "Federal Training Programs for Dispersed Employment Occupations", in Stanley Jacks (Hrsg.) Issue in Labor Policy: Papers in Honor of Douglass Vincent Brown (Cambridge: M. I. T. Press, 1971).
- 9 Ich glaube, daß diese Einschränkungen überwunden werden können, vor allem jene, die sich auf weibliche Beschäftigungsverhältnisse beziehen, wenn man auf die Verschiedenheit der männlichen und der weiblichen Rolle in den einzelnen Subkulturen Bezug nimmt; einen solchen Versuch in diesem Essay zu unternehmen, schien uns aber zu weit vom Thema wegzuführen.
- 10 Vgl. Peter B. Doeringer und Michael J. Piore, "Labor Market Adjustment and Internal Training", Proceedings of the 18th Annual Meeting, Industrial

Relations Research Association, New York, Dezember 1966, 250-263; und Michael J. Piore, "On-the-job Training and Adjustment of Technological Change", *The Journal of Human Resources* 3 (4): 435-449, Herbst 1968.

- 11 Die folgende Zusammenfassung lehnt sich stark an an George A. Kimble, Hilgard and Marquis' Conditioning and Learning, New York: Appleton-Century-Crofts, 1961; Neal E. Miller and John Dollard, Social Learning and Imitation, New Haven: Yale University Press, 1941; und Alexander P. Hore, Handbook of Small Group Research, New York: Free Press of Glencoe, 1962.
- 12 Taylor and Piore, a. a. O., (Anm. 8).
- 13 Einige große Organisationen behalten bewußt pyramidenartige Aufstiegsleitern bei - der Beamtenapparat ist dabei vielleicht ein Sonderfall -; aber die Form dieser Leitern erklärt nicht, warum einige Individuen, wenn sie bei der Beförderung übergangen werden, in der Organisation bleiben, während andere weggehen und Arbeitsplätze finden, wo sie die ganze Skala ihrer allgemeinen Fertigkeiten anwenden können.
- 14 Vgl. Robert T. Averitt, The Dual Economy, New York: Morton and Co., 1968. Averitts Unterscheidung zwischen dem Zentrum und der Peripherie entspricht ziemlich genau der hier entwickelten zwischen den beiden Technologien. Er beschäftigt sich vor allem mit industrieller Organisation, aber es ist nicht leicht einzusehen, warum die Unterschiede in der Nutzung der Arbeitskräfte den organisatorischen Unterschieden, die er beschreibt, zugeordnet werden sollten.
- 15 Das Folgende lehnt sich eng an eine Studie des Arbeitsmarktes für die jüngsten Zuwanderer in Boston an, an der ich gerade arbeite. Es ist auch von Gans, Urban Villagers, beeinflusst. Vgl. auch Jeffery Piker, Entry into the Labor Force (Institute of Labor and Industrial Relations, University of Michigan-Wayne State, Dezember 1968); und Eugene B. Brody (Hrsg.), Behavior in New Environments, Beverly Hills: Sage Publications, 1969.
- 16 Charles A. Valentine, Culture and Poverty, Chicago: The University of Chicago Press, 1968.

# *Thomas Vietorisz und Bennett Harrison*

## Der arbeitsmarktentogene Ursprung von Mobilitätsbarrieren

### Gliederung

#### Vorbemerkung

- I. Ein Rückkoppelungsmodell des Arbeitsmarkts
  - 1. Grundannahmen der Analyse
  - 2. Rückkoppelung und das Standardmodell des Arbeitsmarkts
  - 3. Segmentation und positive Rückkoppelung
  - 4. Das Vorhandensein von negativer Rückkoppelung
  - 5. Mobilität: Divergenz versus Kohäsion
- II. Der endogene Ursprung von Mobilitätsbarrieren
  - 1. Technologie und Qualifikation
  - 2. Reservation Wages
  - 3. Negative Rückkoppelung und Qualifikationen
  - 4. Qualifikationen und Mobilität
  - 5. Das Problem individueller Lohnunterschiede
- III. Schlußbemerkungen
  - 1. Die Institutionalisierung der Divergenz
  - 2. Die Kohärenz segmentierter Arbeitsmärkte

#### Literaturnachweise



## Vorbemerkung

Es gibt gute Arbeitsplätze und es gibt schlechte Arbeitsplätze. Das ist ein solcher Allgemeinplatz, daß er oft selbst von Spezialisten auf dem Gebiet der Ökonomie der Arbeit und Armut nicht in Frage gestellt wird. Unter diesem Gesichtspunkt scheinen die wissenschaftlichen Untersuchungen über Arbeitsmarktsegmentation aus einer einfachen Konsequenz der ungleichen Verteilung von Talent und Arbeitsleistung unnötig viel zu machen.

Wenn jedoch schlechte Arbeitsplätze so weit verbreitet sind, daß vielleicht 60 v. H. der Arbeitskräfte in den innerstädtischen Bezirken (die in den USA überwiegend von den armen Bevölkerungsgruppen bewohnt werden; Anm. des Hrsg.) nicht genug verdienen können, um eine Familie auch nur mit dem geringsten noch zumutbaren Lebensstandard zu erhalten, dann werden die herkömmlichen Erklärungen, die von individuellen Unterschieden in der Produktivität der Arbeitskräfte ausgehen, unglaublich (W. Spring, B. Harrison und T. Vietorisz). Diese nicht zu leugnenden Tatsachen deuten auf institutionalisierte Arbeitsbedingungen, die es wert sind, für sich im einzelnen analysiert zu werden.

Eine Reihe von institutionenbezogenen und ökonometrischen Untersuchungen haben Existenz und Ausmaß der Arbeitsmarktsegmentation gemessen und analysiert. (Vgl. B. Bluestone 1970; P. B. Doeringer und M. J. Piore; D. M. Gordon 1971 und 1972; B. Harrison 1972a, besonders Kapitel 5; B. Harrison 1972b; Piore 1972 und H. Wachtel und C. Betsey). Diese Studien kommen zu dem Resultat, daß der Arbeitsmarkt in den Vereinigten Staaten in verschiedene Segmente gespalten ist, zwischen denen die Mobilität durch technologische und gesellschaftliche Barrieren beträchtlich eingeschränkt ist. Die Forschung bemüht sich jetzt darum, das Meßinstrumentarium zu verfeinern, mit dem das Ausmaß und die Parameter dieser intersektoralen Immobilität ermittelt werden können.

Der primäre Arbeitsmarkt funktioniert mehr oder weniger gemäß der allgemeinen Vorstellung von Arbeit und ihrer Entlohnung, und er ist durch hohe Löhne, hohe Produktivität, hohe Stabilität und ein hohes Maß an technischem Fortschritt gekennzeichnet. Anders dagegen der sekundäre Arbeitsmarkt; hier hält ein circulus vitiosus Löhne, Produktivität und Stabilität auf katastrophal niedrigem Niveau und führt zu technologischer Stagnation. Das Wohlfahrtssystem ist ein integraler Bestandteil dieses circulus vitiosus. Einerseits wirkt es wie ein Zuschuß zu den Lohnkosten für Arbeitgeber auf dem sekundären Markt, und andererseits hält es den Lebensstandard niedrig genug, um dem sekundären Arbeitsmarkt ständig ein Arbeitskräfteangebot zufließen zu lassen.

Die oben erwähnten Studien über Arbeitsmarktsegmentation weisen darauf hin, daß hinter diesen Phänomenen weit mehr steckt als nur ein bruchloser Übergang von "guten Arbeitsplätzen" zu "schlechten Arbeitsplätzen". Arbeitsmarktsegmentation hat ihre eigene Logik und diese verlangt nach einer Theorie, die drei spezifische Fragenkomplexe beantwortet:

- 1) Wodurch lässt sich die Existenz von Arbeitsmarktsegmentation erklären? Welche Mechanismen innerhalb der herrschenden Institutionen führen sie herbei?
- 2) Durch welche Prozesse werden die Institutionen, die zur Segmentation führen, ausgewählt und stabilisiert? Welche Funktionen übt Segmentation innerhalb der herrschenden gesellschaftlichen Produktionsweise aus, und wie verändern sich diese Funktionen im Lauf der Zeit?
- 3) Was gewährleistet die Kohärenz des Arbeitsmarktes, einer Schlüsselinstitution einer modernen industriellen Marktwirtschaft, angesichts der starken Tendenzen zur Segmentation?

Der vorliegende Aufsatz beschäftigt sich hauptsächlich mit dem ersten Fragenkomplex. Ein kurzer Abriß unserer Erörterung der beiden anderen Komplexe - die im einzelnen an anderer Stelle veröffentlicht werden soll - schließt diese Untersuchung ab.

## I. Ein Rückkoppelungsmodell des Arbeitsmarktes

In der herkömmlichen Wirtschaftswissenschaft wird die Existenz von Segmentation, wenn sie überhaupt erkannt wird, oberflächlich abgehandelt. Das Konzept der nichtkonkurrierenden Gruppen ist nicht neu, aber seine Behandlung in der Literatur ist offensichtlich unbefriedigend, weil eine Erklärung, warum solche Gruppen sich bilden und aufrechterhalten werden, fehlt. Barbara Bergmanns "crowding hypothesis" untersucht nach dem neoklassischen Ansatz die Implikationen einer kastenähnlichen Organisation der Beschäftigung, aber die Existenz dieser Kasten ("schwarze Arbeitsplätze und weiße Arbeitsplätze, männliche Arbeitsplätze und weibliche Arbeitsplätze") bleibt selbst unerklärt. In dem interessantesten der verschiedenen Diskriminierungsmodelle von K. J. Arrow sehen die unterstellten Präferenzen der Arbeitgeber so aus, daß sie entweder zu rein schwarzen oder zu rein weißen Arbeitsplätzen führen. Diese Nicht-Konvexität hält die rassenspezifischen Unterschiede in Bezug auf Einkommen und Beschäftigung aufrecht. Aber die Präferenzen, die diesen Mangel an Konvexität entstehen ließen, werden nicht erklärt. Sie sind, wie gewöhnlich, dem Modell äußerlich.

Es kann keine Theorie der Arbeitsmarktsegmentation als eines dem Wirtschaftssystem selbst entstammenden Phänomens geben, solange die Theorie dem neoklassischen Paradigma verpflichtet bleibt, weil es sich bei der Arbeitsmarktsegmentation um den Fall einer divergierenden Entwicklung handelt und nicht um Konvergenz zum Gleichgewicht. Eine orthodoxe Analyse kann mit der Erklärung einer divergierenden Entwicklung nicht beginnen, ohne erst eine derart lange Liste notwendiger Voraussetzungen und besonderer Annahmen zu bemühen, daß ihr alle Verständlichkeit verlorengeht. Es ist vorteilhafter, das Problem von Anfang an in den Begriffen eines anderen Ansatzes zu formulieren als zu versuchen, dem neoklassischen Paradigma fremde Reiser aufzupropfen.

### 1. Grundannahmen der Analyse

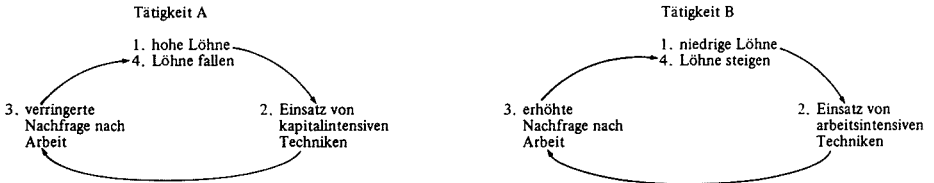
Um zu zeigen, daß die Tendenz zur Arbeitsmarktsegmentation den Schlüsselinstitutionen einer modernen Marktwirtschaft inhärent ist, werden wir eine Reihe von unorthodoxen Theoremen über das Wirtschaftssystem verwenden:

- 1) In einigen wesentlichen Subsystemen herrscht überwiegend positive und nicht negative Rückkoppelung (Myrdal, Vietoricz);
- 2) Mechanisierung und Automatisierung sind Fälle von irreversiblen Wandel der gesellschaftlichen Organisation des Produktionsprozesses und nicht bloß marginale Anpassungen entlang den Kapital-Arbeit-Isoquanten einer unveränderten Produktionsfunktion (Georgescu-Roegen);
- 3) Das Niveau der Reallöhne wird durch Nominallohnvereinbarungen und die Stärke des Oligopols auf den Gütermärkten bestimmt; der Arbeitsmarkt wird nicht bei einem Reallohnniveau "geräumt", das vom Grenzlohn her bestimmt ist (Nell).

## 2. Rückkoppelung und das Standardmodell des Arbeitsmarktes

Rückkoppelung ist ein geschlossener Verursachungskreislauf in komplexen Systemen, deren Teile in dynamischer Wechselbeziehung zueinander stehen. Neoklassische Wirtschaftsmodelle enthalten viele Beispiele für Rückkoppelung; die Wechselbeziehung von Lohnniveau und Produktionstechnik soll uns zur Veranschaulichung dienen:

Abb. 1. Kreislauf der Produktionstechnik (negative Rückkoppelung):



Wenn das Lohnniveau bei zwei Tätigkeiten A und B zeitweise verschieden ist (z. B. als Ergebnis irgendwelcher zufälliger Störungen), wird der Rückkoppelungskreislauf, wie in Abbildung 1 dargestellt, dazu tendieren, den Unterschied zu verringern oder aufzuheben. Wo die Löhne hoch sind (Tätigkeit A), reduziert die Substitution von Arbeit durch Kapital die Nachfrage nach Arbeit und die Löhne werden der Tendenz nach fallen. Wo Löhne anfangs niedrig sind, wird sich das gegenteilige Resultat ergeben. In beiden Fällen wirkt die induzierte Preisbewegung - nach der Vollendung des Kreislaufs - der ursprünglichen Preisabweichung entgegen. Man nennt das negative Rückkoppelung, weil die ursprüngliche Veränderung und die induzierte Veränderung entgegengesetzte Vorzeichen haben. Negative Rückkoppelung hat die Tendenz, das Gleichgewicht wiederherzustellen, es sei denn, die Rückkoppelung ist entweder zu schwach oder so stark, daß sie weit in die entgegengesetzte Richtung ausschlägt (wie ein schlechter Fahrer, der beim Schleudern übersteuert). In dem vorliegenden Modell tendiert die negative Rückkoppelung dazu, die Preise für Arbeit bei beiden Tätigkeiten gleich zu halten.

Die Gleichgewichtsstabilität in neoklassischen Marktmodellen beruht auf negativer Rückkoppelung. Es ist deshalb nicht überraschend, daß solche Modelle stets auf Annahmen aufbauen, die negative Rückkoppelung hervorbringen, mit lediglich geringfügigen Ausnahmen oder Abweichungen (z. B. das "instabile Gleichgewicht" von zwischen zwei stabilen Gleichgewichtspunkten eingepaßten mikroökonomischen Prozessen).

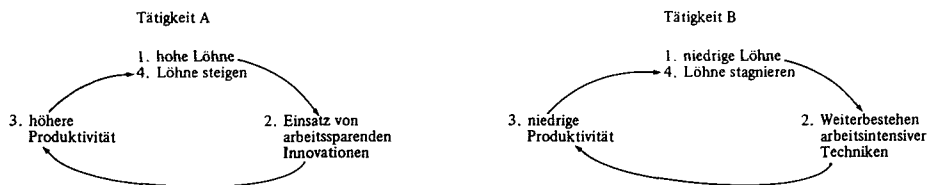
Negative Rückkoppelung ist im Standardmodell des Arbeitsmarktes durch zwei Voraussetzungen garantiert. (1) Die Grenzs substitution entlang den Kapital-Arbeit-Isoquanten in Reaktion auf Lohnerhöhungen steigert die Grenzproduktivität der Arbeit gerade so weit, daß das höhere Lohnniveau ausgeglichen wird. Die größere Arbeitsproduktivität führt zu keinem Über-

schuß (keinem Extraprofit), weil die arbeitskräftesparende Substitution entlang der Isoquante einen erhöhten Kapitaleinsatz erfordert, für den der Wert seines Grenzproduktes bezahlt werden muß. Es bleibt kein zusätzlicher Gewinn des Unternehmers, so daß auch für die Arbeitskräfte kein Spielraum für höhere Lohnforderungen gegeben ist. (2) Die Wirtschaft ist statisch. Für Arbeitskräfte, die in einem Wirtschaftsbereich aufgrund von arbeitskräftesparenden Substitutionen entlassen wurden, gibt es keine Möglichkeit, in einem anderen Bereich beim neuen höheren Niveau von Grenzproduktivität und Löhnen wieder beschäftigt zu werden. Die marginal abgeleitete, statische Funktion der Arbeitskräftenachfrage kann den Arbeitsmarkt nicht "räumen", bis die Löhne auf ihr Gleichgewichtsniveau zurückfallen und sich die arbeitskräftesparende Substitution entlang der Isoquante umkehrt.

### 3. Segmentation und positive Rückkoppelung

Wenn wir die neoklassischen Annahmen durch eine realistische Betrachtung des Arbeitsmarktes ersetzen, so erscheint negative Rückkoppelung nicht mehr unvermeidlich. Solche Prozesse können zwar immer noch ablaufen, aber wo Konzentration und Segmentation stattfinden, werden sie von einer starken positiven Rückkoppelung überlagert.

Abb. 2. Kreislauf der Produktionstechnik (positive Rückkoppelung):



Positive Rückkoppelung findet statt, wenn der induzierte Effekt - nach Beendigung des Kreislaufs - dasselbe Vorzeichen hat wie der ursprüngliche Effekt und ihn somit verstärkt. Abb. 2 liefert eine Neuinterpretation des Kreislaufs der Entwicklung der Produktionstechnik, die auf unseren Grundvorstellungen von der Natur des Arbeitsmarktes beruht. Der Verursachungszusammenhang von 1) und 2) ist unverändert. Aber die Auswirkung der Wahl der Technik ist jetzt sehr unterschiedlich. In Tätigkeit A steigt die Produktivität als Ergebnis von Mechanisierung und Automatisierung. In der neoklassischen Terminologie könnte man das beschreiben als Faktorsubstitution entlang den Kapital-Arbeit-Isoquanten einer fixen Produktionsfunktion, die mit einer Innenverlagerung der gesamten Isoquantenkar-te kombiniert ist, d. h. einer kapitalaufnehmenden, technischen Veränderung. Der Mechanismus beruht jedoch auf dynamischen Überlegungen, nicht auf einer vergleichend-statischen Weltansicht. Wenn sich für einen Un-

ternehmer die zwingende Notwendigkeit ergibt, zu einer höher mechanisierten oder automatisierten Technologie überzuwechseln, wird er seine vorhandene Produktionsstruktur - die um ein paar Jahre veraltet ist - eintauschen gegen eine, die nicht nur weniger arbeitsintensiv ist, sondern auch moderner. Die Grundannahme ist, daß die Anpassung der Produktionsstruktur sprunghaft und nicht kontinuierlich erfolgt. Wenn Anpassung überhaupt erst einmal stattfindet, wird sie bis auf den höchsten erreichbaren Stand der Technologie vorangetrieben und stellt dann einen nicht mehr rückgängig zu machenden historischen Wandel dar.

Darüber hinaus ist der Unternehmer in Industriezweigen mit steigenden Löhnen daran interessiert, in Forschung und Entwicklung zu investieren in Antizipation der Notwendigkeit von arbeitssparenden Innovationen, und deshalb wird die Vorhut technischen Wandels rascher vorankommen als in Industriezweigen mit stagnierenden Löhnen. Unser Argument verläuft hier analog zu Schumpeters Argument von der zeitweiligen Monopolstellung, nur daß wir den Grund für Neuerungen nicht nur in dem Zuckerbrot höherer Profite sehen, sondern auch in der Peitsche der steigenden Löhne. In den Begriffen der Neoklassik ausgedrückt, behaupten wir, daß sowohl tatsächlich vorgenommene wie antizipierte Faktorsubstitutionen Innovation auslösen. Solch eine Konzeption trägt dazu bei, die Vorstellung einer statischen Produktionsfunktion mit reversibler Faktorsubstitution selbst ins Wanken zu bringen.

Umgekehrt sind bei der schlecht bezahlten Tätigkeit B arbeitsintensive Techniken angemessen. Arbeitskräftesparende Neuerungen (einschließlich neuer produktivitätssteigernder Techniken) werden weder gesucht noch eingeführt. Damit bleibt die schlecht bezahlte Tätigkeit auf stagnierendem technologischem Niveau, und die Arbeitsproduktivität kann nicht steigen.

Der Kausalzusammenhang von 3) und 4) schließt den Kreis über den Nominallohnabschluß, der die Arbeitskräfte in den produktiveren Industriezweigen stark begünstigt. Produktivitätssteigerungen, die in oligopolistischen Industriezweigen durch technologische Neuerungen herbeigeführt wurden, erhöhen die Gewinnträchtigkeit von Unternehmen. Diese, Schumpeter zufolge, aufgrund vorübergehender Monopolstellung erzielten Profite werden anschließend auf zweierlei Weise abgebaut, wobei in beiden Fällen die Reallöhne sich erhöhen. Erstens, und insoweit entspricht das Schumpeter zufolge aufgrund vorübergehender Monopolstellung erzielten Profite schwächt sich der strukturelle Preisvorteil des Neuerers allmählich ab. Das erhöht die Reallöhne über das Preisniveau, da bei gegebenem Nominallohn der Reallohn vom Preis der Waren im Einkaufskorb des Arbeitnehmers abhängt. Zweitens werden Profite infolge zeitweiliger Monopolstellung durch den ständigen Lohndruck seitens der Arbeitskräfte auf den Arbeitgeber abgebaut, sowohl auf der Mikroebene des Arbeitsplatzes als auch auf der Makroebene der sozialen und politischen Institutionen (wie z. B. durch die Lobbies in der Gesetzgebung des Bundes und in den Exekutivorganen des Präsidenten). Die Nominallohnverhandlungen laufen darauf hinaus, den Extraprofit des Unternehmens zwischen Kapital und Arbeit aufzu-

teilen. Das Nominallohniveau spiegelt beides wider, den Gesamtzuwachs an Profit, der für die Aufteilung zur Verfügung steht, und die relative Verhandlungsposition der Arbeitnehmerschaft.

Zusammenfassend läßt sich sagen: Die Tätigkeiten A und B unterliegen einer divergierenden Entwicklung. Technologisches Niveau, Arbeitsproduktivität und Löhne steigen bei der Tätigkeit A stetig an, während sie bei der Tätigkeit B stagnieren. Die Gesamtmenge der Tätigkeiten des Typs A macht den primären Arbeitsmarkt aus und die des Typs B den sekundären Arbeitsmarkt. Es ist also der Mechanismus der positiven Rückkoppelung, der der divergierenden Entwicklung und Arbeitsmarktsegmentation zugrundeliegt.

#### 4. Das Vorhandensein negativer Rückkoppelung

In der Wirklichkeit vollziehen sich auf jedem Arbeitsmarkt positive und negative Rückkoppelungskreisläufe immer nebeneinander, wobei ihre relative Stärke entscheidet, wo das Resultat zu Homogenität und wo es zu Segmentation tendieren wird. Myrdal hat diese entgegengesetzten Kräfte "spread effects" (negative Rückkoppelung) und "back-wash effects" (positive Rückkoppelung) genannt.

Die Ursache der wichtigsten "spread effects" ist die Abhängigkeit des Nominallohnabschlusses von dem Verhältnis zwischen der Anzahl der arbeitssuchenden Erwerbspersonen und den Einstellungsquoten der Arbeitgeber. Dies ist der Aspekt der Nominallohnvereinbarung, der vom neoklassischen Angebot-Nachfrage-Kreuz festgehalten wird; aber wenn wir diesen Aspekt aufgreifen, übernehmen wir damit natürlich nicht den statischen Charakter und die unrealistischen Marginalitätsannahmen der neoklassischen Analyse. Der Einfachheit halber werden wir im folgenden von Angebot und Nachfrage reden, aber wir verstehen diese Begriffe in diesem verallgemeinerten Sinn.

Eine Auswirkung der arbeitssparenden Neuerungen auf Tätigkeit A besteht darin, die Einstellungsquoten der Unternehmer (Nachfrage nach Arbeit) zu senken und den Nominallohnabschluß zu drücken, während eine Auswirkung der arbeitsintensiven Technologien auf Tätigkeit B darin besteht, die Einstellungsquoten der Unternehmer aufrechtzuerhalten und den Nominallohnabschluß zu stützen. Dieser Aspekt des negativen Rückkoppelungsprozesses wird in dem neoklassischen Modell, das wir schon in Abb. 1 dargestellt haben, erfaßt. Man darf aber nicht übersehen, daß es bei der Stärke des Kreislaufs mehr auf dynamische als auf statische Momente ankommt. Insbesondere werden Arbeitnehmer, die aufgrund arbeitssparender Neuerungen freigesetzt wurden, in einem Umfang wieder beschäftigt, der von der Wachstumsrate des fortgeschrittenen Sektors abhängt. Wenn diese Absorptionsquote hoch genug ist, könnte sie tatsächlich zu Arbeitskräftemangel und nicht zu -überfluß führen und damit den "spread effect" ausschalten. Ist die Quote der Wiederbeschäftigung dagegen niedrig, so kann der Überschuß an Arbeitskräften den Lohnabschluß drücken, aber die



Arbeitnehmerschaft könnte auch um einen hohen Abschluß kämpfen, selbst angesichts einer beträchtlichen Arbeitslosigkeit. Ein hoher Grad von gewerkschaftlicher Organisation, wie er für Sektor A typisch ist, befördert dieses Ergebnis und schwächt den "spread effect" ab, selbst wenn das Wachstum im fortgeschrittenen Sektor relativ langsam ist.

Im Segment B wird der "spread effect" trotz gleichbleibender Einstellungsquoten der Unternehmen nicht zu Lohnerhöhungen führen, wenn es eine große Anzahl von Arbeitnehmern gibt, die bereit sind, sich zu den gegebenen Löhnen einstellen zu lassen. Von Marx' "Reservearmee der Arbeitslosen" bis zum "Arbeitskräfteüberschuß" in der Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung galt dieser Zustand immer als charakteristisch für städtische wie ländliche Unterbeschäftigung. Was Amerika anbelangt, so wird dieser chronische Arbeitskräfteüberschuß auf den Niedriglohn-Arbeitsmärkten zum Teil von dem besonderen Charakter der alternativen Einkommensquellen bestimmt - vor allem der öffentlichen Wohlfahrt. Ein Sozialhilfenniveau, das unter den Lebenshaltungskosten liegt (oder das hohe Risiko, das mit illegalen Einkünften verbunden ist) zwingen den einzelnen, schlecht bezahlte Arbeit zu suchen, und damit garantiert er die hohe Angebotselastizität, die die Löhne selbst dann nicht steigen läßt, wenn die Nachfrage wächst.

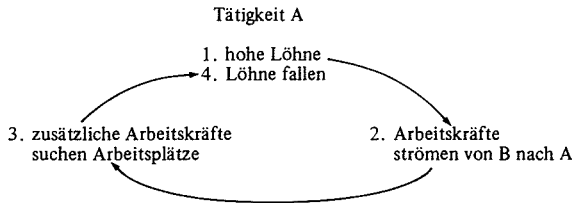
## 5. Mobilität: Divergenz versus Kohäsion

Die Wirkungslosigkeit des "spread effect" führt in Verbindung mit dem Wirken der positiven Rückkoppelung zu dem beobachteten Resultat: "backwash effects" überlagern "spread effects" und setzen damit eine divergierende Entwicklung in Gang.

Doch schon eine kurze Überlegung macht deutlich, daß eine einheitlich dominierende positive Rückkoppelung allein die Segmentation nicht erklären kann. Divergenz - ja; aber was wäre, wenn jede Tätigkeit von jeder anderen Tätigkeit divergieren würde, wie Milchstraßensysteme im Raum auseinanderstreben? Segmentation bedeutet zugleich interne Kohäsion innerhalb der Segmente ebenso wie Divergenz zwischen ihnen. Verantwortlich für diese Kohäsion sind in begrenzten Bereichen dominierende "spread effects". Darüber hinaus hat die Divergenz des Systems als Ganzes ihre Grenzen (sie werden in Teil III untersucht).

Der wichtigste der in begrenztem Bereich dominierenden "spread effects" ist die Mobilität. Mobilität ist eine Reaktion auf die Ergebnisse der Lohnverhandlungen für verschiedene Tätigkeiten, und sie verursacht Arbeitskräfteströme von schlecht bezahlten zu gut bezahlten Tätigkeiten. Dies wiederum beeinflusst die Lohnverhandlungen in dem Sinne, daß alle Lohndifferenzierungen tendenziell verschwinden (vgl. Abb. 3 für Tätigkeit A, für Tätigkeit B verläuft der Kreislauf umgekehrt). Innerhalb der Arbeitsmarktsegmente ist die Mobilität hoch, und deshalb sind die Löhne tendenziell gleich. Zwischen Arbeitsmarktsegmenten ist die Mobilität gering, und die "backwash effects" gewinnen die Oberhand.

Abb. 3 Mobilitätskreislauf:  
(negative Rückkoppelung)



Geringe Mobilität kann das Ergebnis von geographischer Entfernung mit beträchtlichen Transferkosten sein; dann ist zunehmende Divergenz der Lohnniveaus zwischen fortgeschrittenen und unterentwickelten Gebieten das Resultat. Sie kann als Ergebnis von rassischer oder geschlechtsspezifischer Diskriminierung auftreten. Sie kann schließlich vorkommen als Ergebnis von soziologischen Barrieren, so etwa bei Gewerben oder Aufgabenbereichen des öffentlichen Dienstes, die herkömmlicherweise von bestimmten ethnischen Gruppen beherrscht wurden. Aber wenn wir die Existenz von solchen Mobilitätsbarrieren einfach behaupten, dann ist es uns nicht gelungen, zu zeigen, daß Segmentation tatsächlich ein aus der Marktwirtschaft selbst entspringendes Phänomen ist. Um zu zeigen, daß sich selbst innerhalb eines ursprünglich (räumlich oder soziologisch) homogenen Arbeitskräftebestandes meist eine geringe Mobilität von Tätigkeiten des Typs B zum Typ A hin entwickeln wird, müssen wir einen weiteren Kausalkreislauf bemühen, der Schulbildung und Berufsausbildung einschließt.

## II. Der endogene Ursprung von Mobilitätsbarrieren

### 1. Technologie und Qualifikation

Wesentliche Unterschiede in Schulbildung, Arbeitsanforderungen und tätigkeitsspezifischer Ausbildung - im folgenden kurz "Qualifikationen" genannt - sind ein Ergebnis von positiver Rückkoppelung auf dem Arbeitsmarkt (Piore 1973). Diese Unterschiede werden ihrerseits zu wirksamen Mobilitätsbarrieren, die die divergierende Entwicklung von Arbeitsmarktsegmenten fördern. Abb. 4 und 5 zeigen die positiven Rückkoppelungsprozesse, die diesen endogenen Barrieren zugrundeliegen. Für jeden der Fälle wird nur die sich fortschrittlich entwickelnde Tätigkeit A dargestellt; für die Tätigkeit B verläuft der Zyklus umgekehrt; Löhne, Qualifikationen und Produktivität stagnieren.

Unsere Grundannahme ist, daß arbeitssparende technologische Innovationen geringer qualifizierte Arbeitskräfte sowohl durch Sachkapital als auch qualifiziertere Arbeitskräfte ersetzen. Die Sachkapitalausstattung der fortgeschrittenen Technologie ist zur höherqualifizierten Arbeitskraft komplementär, und deshalb ist ein höheres durchschnittliches Qualifika-

tionsniveau der Arbeitskräfte sowohl eine Bedingung für den Einsatz von arbeitssparenden Neuerungen als auch eine Folge des technischen Fortschritts, den diese Neuerungen darstellen.

Abb. 4. Qualifikationskreislauf:  
(positive Rückkoppelung)

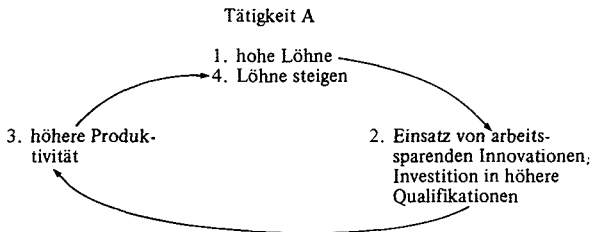


Abb. 4 ist eine Erweiterung des Kreislaufs, der schon in Abb. 2 dargestellt wurde; die Folge von arbeitssparenden Neuerungen und einem höheren durchschnittlichen Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte ist höhere Produktivität. Hier können wir viele Schwierigkeiten der orthodoxen Humankapitaltheorie vermeiden. Da wir Kapital-Arbeit-Isoquanten, nicht-innovative Substitutionen und Grenzlohnsätze umgehen haben, brauchen wir nicht auf Unterschiede zwischen allgemeinen und spezifischen Qualifikationen oder zwischen Arbeitgeberinvestitionen und Eigeninvestition der Arbeitskräfte in ihre Qualifikation zurückgreifen, um zu zeigen, wie eine divergierende Entwicklung und Mobilitätsbarrieren entstehen. Gleichgültig worin die Qualifikationen bestehen und wie sie zustandekommen, ihre Wirkung - als Teil der gesellschaftlichen Organisation des Produktionsprozesses auf einem höheren technologischen Niveau - bleibt es, die Position der Arbeitnehmerschaft bei den Lohnverhandlungen zu stärken. Das durchschnittliche Lohnniveau für Tätigkeit A steigt daher.

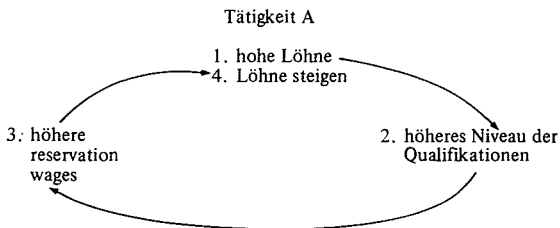
Die höheren Löhne werden ihrerseits Motiv wie auch Mittel für die Arbeitskräfte sein, selber in ihre Qualifikation zu investieren. Diese Qualifikationen werden nachgefragt werden, weil die Arbeitgeber weitere arbeitssparende Neuerungen einführen wollen. Außerdem sind die Arbeitgeber selbst daran interessiert, in die allgemeinen wie spezifischen Qualifikationen ihrer Belegschaften zu investieren, und zwar im Rahmen der Anhebung des technologischen Stands. Die nachfolgende Produktivitätssteigerung hält den Kreislaufprozeß in Gang.

Bei der Tätigkeit B dagegen sind die Löhne niedrig, arbeitssparende Neuerungen fehlen und höhere Qualifikationen werden nicht gebraucht oder eingesetzt. Eigeninvestition der Arbeiter in höhere Qualifikationen wird daher weder motiviert noch finanziert. Arbeitgeberinvestitionen in spezifische oder allgemeine Qualifikation der Arbeitskräfte überschreiten nicht das Minimum, das bei der gegebenen Technologie durch die Arbeitskräftefluktuation erzwungen wird. Deshalb haben Löhne, Qualifikationen, Technologie und Produktivität die Tendenz zu stagnieren.

## 2. Reservation Wages

Abb. 5 zeigt einen Aspekt dieses Prozesses auf, den Bluestone (1970) und Wachtel und Betsey betont haben. Bei der weitverbreiteten Erwartung, daß Eigeninvestition in Ausbildung und Qualifikation zu höherem Einkommen und höherem gesellschaftlichem Status berechtigt, wird bereits eine in dieser Erwartung unternommene Maßnahme die Arbeitskräfte veranlassen, ihre "reservation wages", d. h. das ihrem speziellen Qualifikationsstand entsprechende Lohnniveau, unterhalb dessen sie ihre Arbeitskraft überhaupt nicht anzubieten bereit sind, anzuheben.

Abb. 5. "Reservation Wage" -Kreislauf:  
(positive Rückkoppelung)



Natürlich kann dieser "verlangte Lohn" mit der Zeit als Folge anhaltender Arbeitslosigkeit fallen, wie es die "Suchtheoretiker" (C. Holt u. a.) postulieren. Darüber hinaus hängt er bis zu einem gewissen Grad von der Erziehbildung und der Verfügbarkeit anderer Einkommensquellen ab; illegales Einkommen oder öffentliche Unterstützung erhöhen die "reservation wages" (Harrison 1972a, Kap. 5). In jedem Fall wachsen die Forderungen und die Kampfbereitschaft der Arbeitnehmer, und sie erreichen tendenziell höhere Lohnabschlüsse.

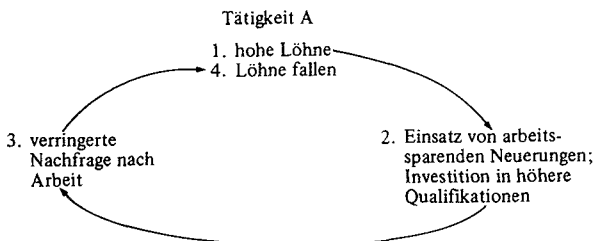
Eine derartige Eigeninvestition in höhere Qualifikationen - einschließlich Investitionen in die Erziehung und Ausbildung der eigenen Kinder - ist nur bei Löhnen für Tätigkeiten des Typs A möglich. Tätigkeiten des Typs B lassen dafür keinen Spielraum, was wiederum weiter zur Stagnation dieser Tätigkeiten beiträgt.

## 3. Negative Rückkoppelung und Qualifikationen

Die "spread effects", die neben den oben diskutierten "backwash effects" wirksam sind, können nunmehr unter dem Gesichtspunkt der Qualifikationen behandelt werden. Abb. 6 stellt eine ausführlichere und detailliertere Form des negativen Rückkoppelungsprozesses dar. Der Prozeß wirkt der divergierenden Bewegung von Durchschnittsqualifikationen und Lohnniveau bei den Tätigkeiten A und B entgegen. Er entsteht durch Freisetzung von Arbeitskräften aufgrund arbeitssparender Neuerungen und führt über die

verringerte Arbeitskräftenachfrage bei Tätigkeit A zu einem verschlechterten Lohnabschluß. Der vierte Schritt des Kreislaufs besteht also in einem gesunkenen Lohnniveau für Arbeitskräfte mit überdurchschnittlichen Qualifikationen in Tätigkeit A. Dies verringert seinerseits wiederum die Mittel wie auch die Motivation des Arbeitnehmers für Eigeninvestitionen in eine Qualifikation, und der Aufwärtstrend bei Tätigkeit A wird abgeschwächt. Tätigkeit B, bei der keine arbeitssparenden Neuerungen stattgefunden haben, liefert das Vergleichsniveau für Löhne und Qualifikationen.

Abb. 6. Qualifikationskreislauf:  
(negative Rückkoppelung)



Es muß festgehalten werden, daß der "spread effect" keine symmetrische Entwicklung der Tätigkeiten A und B voraussetzt. Da technologische Verbesserungen nicht rückgängig zu machen sind, behaupten wir nicht, daß der Umfang von Tätigkeiten B unter dem Einfluß von niedrigen Löhnen abnehmen und auf arbeitsintensivere Techniken zurückgegriffen wird, sondern nur, daß er stagniert.

Diese Asymmetrie hat wichtige Folgen für die Struktur des wirtschaftlichen Wachstums. Durch negative Rückkoppelung kann nicht eine stagnierende Tätigkeit auf das Niveau von dynamischeren Tätigkeiten angehoben werden, da das bloße Aufrechterhalten der Nachfrage nach Arbeitskräften für veraltete Technologien mit niedrigen Qualifikationsanforderungen eine viel zu schwache Wirkung hat, um ein solches Resultat zu erzielen. Andererseits kann negative Rückkoppelung das Vordringen von potentiell dynamischen Tätigkeiten verzögern oder vereiteln.

Welche Tätigkeiten werden also zu Tätigkeiten des Typs A (primäre) und welche zu solchen des Typs B (sekundäre)? Manche Tätigkeiten beinhalten hohe Qualifikationsanforderungen, während andere auch mit unterdurchschnittlichen Qualifikationen verrichtet werden können, obwohl sie sich auch für technologischen und qualifikatorischen Fortschritt eignen. Im England des 19. Jahrhunderts arbeitete die baumwollverarbeitende Industrie mit niedrigen Qualifikationen, niedrigen Löhnen und in technologischer Hinsicht stagnierte sie im Vergleich mit der in Amerika, die höhere Löhne zahlte und besser qualifizierte Arbeitskräfte einsetzte. Der Maschinenbau dagegen, der notwendig besser qualifizierte Mechaniker verlangte, zahlte von Anfang an höhere Löhne und war ein technologisch fortschrittlicher Industriezweig. Die Tätigkeit, die von sich aus höhere Qua-

likationen erfordert, wird deshalb eine primäre werden, aber ein zufälliger Anstoß kann auch eine ursprünglich schlecht bezahlte, gering qualifizierte Tätigkeit auf einen dynamischen Aufwärtspfad führen.

#### 4. Qualifikationen und Mobilität

Wir können jetzt die Überlegungen über die endogene Herausbildung von Mobilitätsbarrieren durch Qualifikationen abschließen.

Hohe Mobilität setzt einen "spread effect" in Gang, der stark genug ist, um den positiven Rückkoppelungseffekt auszulöschen, der zu einer divergierenden Entwicklung führt. Mobilität zwischen Typ A- und Typ B-Tätigkeiten, wie in Abb. 3 dargestellt, kann über kleinere Qualifikationsbarrieren hinweg stattfinden. Mobilität über höhere Qualifikationsbarrieren hinweg wird jedoch meist weit stärker eingeschränkt sein.

Diese Annahme kann leicht quantitativ formuliert werden und ist statistisch verifizierbar. Wir behaupten, daß Mobilität, gemessen an dem Arbeitskräftestrom zwischen zwei Tätigkeiten von Typ A und Typ B auf systematische Weise umso mehr abnimmt, je größer die Unterschiede im durchschnittlichen Qualifikationsniveau zwischen den beiden Tätigkeiten sind. Da wir in einem späteren Zusammenhang Gründe dafür anführen werden, daß Qualifikationsbarrieren sekundär verstärkt werden durch Rassen-, Klassen- und Geschlechtsdiskriminierung (und durch "Empfehlungspraktiken" oft geschützt), können wir zwar nicht erwarten, daß der statistische Test den Kausalzusammenhang, der in unserem Modell behauptet wird, nachweist, aber er kann zumindest zeigen, daß unser Modell mit den Tatsachen vereinbar ist.

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, daß aus diesem Satz der Umkehrschluß nicht folgt. Hohe Barrieren kann es auch ohne Qualifikationsunterschiede geben. So könnte eine Gruppe von Arbeitnehmern einen hohen Lohn heraushandeln und dann erfolgreich Außenstehende abwehren, die durch dieses höhere Lohnniveau angezogen werden. Sobald diese Situation jedoch über längere Zeit anhält, wird sie wahrscheinlich zu dem kumulativen Aufwärtstrend in Technologie und Qualifikationen führen, der für den positiven Rückkoppelungskreislauf charakteristisch ist.

Insgesamt wird, je höher die Lohn- und Qualifikationsniveaus einer Tätigkeit steigen - als Ergebnis von rein zufallsbedingten Abweichungen von der Norm (oder als Ergebnis von gesellschaftlichen Mechanismen wie Rassismus und Geschlechterdiskriminierung) -. die Mobilität zwischen dieser Tätigkeit und anderen Tätigkeiten mit niedrigeren Löhnen und Qualifikationen desto niedriger ausfallen. Dieser geringe Grad an Mobilität schützt seinerseits die höheren Lohn- und Qualifikationsniveaus und erhöht die Wahrscheinlichkeit, daß der positive Rückkoppelungskreislauf die verbliebene Mobilität und andere "spread effects" überlagert.

#### 5. Das Problem individueller Lohnunterschiede

Individuelle Lohnunterschiede - ein zentraler Gegenstand der Humankapitaltheorie - sind mit unserem Modell keineswegs ausgeschlossen. Das sekun-

däre Lohngefälle zwischen einzelnen Arbeitskräften aufgrund von Ausbildungs- und Qualifikationsunterschieden kann bei ein und derselben Tätigkeit und innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten auftreten; dafür gibt es Beispiele. Wir sehen jedoch im allgemeinen Lohnniveau von großen Arbeitergruppen das wesentliche Phänomen einer modernen industriellen Marktwirtschaft und die individuellen Unterschiede innerhalb dieser Gruppen als eine Angelegenheit sekundärer institutioneller Entwicklung.

Dieser Standpunkt ist durch den empirischen Befund gestützt, daß in den unteren Beschäftigtenschichten Gruppenmerkmale (Klasse, Rasse, Geschlecht) die Festlegung des Lohnniveaus maßgeblich bestimmen, während individuelle Merkmale (Ausbildung, Qualifikation) nur in den zahlenmäßig weit weniger wichtigen oberen Beschäftigtenschichten entscheidend sind (Bluestone 1971). Deshalb haben wir mit der Interpretation des wesentlichen Phänomens angefangen.

Allerdings sind sekundäre Institutionen auch wichtig, weil sie dazu dienen, den Bestand der Kerninstitutionen zu sichern und zu schützen. Der Humankapitaltheorie verdanken wir die wichtige Einsicht, daß die herrschenden Institutionen den Arbeitnehmern nahelegen, die Ausbildung und die Qualifikationen, die sie erwerben, als Kapitalinvestitionen in sich selbst zu betrachten. Da dem Kapitalisten sein Gewinn zusteht, sehen sich die Arbeitnehmer selbst als Kleinkapitalisten, denen der Gewinn ihrer Investitionen zusteht - in Form von höheren Löhnen im Vergleich mit anderen Arbeitnehmern. Dies legitimiert die zentrale Institution des Profits, während es gleichzeitig die Arbeitnehmer untereinander spaltet und ihre Position bei den Lohnverhandlungen schwächt.

### III. Schlußbemerkungen

In diesem Artikel, dem ersten Teil einer dreiteiligen Studie, haben wir Segmentation als einen Prozeß divergierender Entwicklung aufgefaßt. Dieser Prozeß kann durch eine positive Rückkoppelung erklärt werden, die technische Veränderung, Arbeitskräfteproduktivität und die Lohnverhandlungen auf dem Arbeitsmarkt miteinander verbindet. Die geringe Mobilität zwischen den so entstehenden Segmenten verhindert deren Verschmelzung. Niedrige Mobilität ist dem System endogen und resultiert aus Unterschieden in der Schulbildung, Berufsausbildung und Qualifikation, die mit verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten einhergehen. Somit werden die Mobilitätsbarrieren selbst durch positive Rückkoppelung erhalten. Es gibt zwar negative Rückkoppelungskräfte, aber sie sind zu schwach, um die Segmentation zu verhindern.

#### 1. Die Institutionalisierung der Divergenz

Daß positive Rückkoppelung überwiegt und daß daraus Tendenzen zu einer divergierenden Entwicklung resultieren, ist ein Wesensmerkmal der zen-



tralen Institutionen einer modernen Marktgesellschaft. Im zweiten Teil dieser Studie zeigen wir auf, daß diese Tendenzen noch verstärkt werden durch eine Menge von sekundären Institutionen, die entstehen, weil Segmentation für das System funktional ist. Sie bilden einen Teil eines vielschichtigen Gewebes von sozialer Herrschaft, das die herrschende Organisation des Produktionsprozesses schützt. Die Produktion ist auf der Grundlage des Gewinnmotivs organisiert. Segmentation schützt Gewinne gegen den Lohndruck der Arbeitnehmer, sowohl am Arbeitsplatz wie im gesellschaftlichen und politischen Bereich, und zwar nach dem Prinzip des "teile und herrsche". Solche Herrschaft führt jedoch zu Ausbeutung und sozialem Konflikt, die ihrerseits die langfristigen Tendenzen für einen Wandel innerhalb des Systems bestimmen.

## 2. Die Kohärenz segmentierter Arbeitsmärkte

In den ständigen Bewegungen des Arbeitsmarkts wirkt die divergierende Entwicklung der Kohärenz der einzelnen Marktsegmente entgegen. Im dritten Teil der Studie konzentrieren wir uns auf die integrativen Prozesse, die diese Kohärenz herbeiführen.

Innerhalb einzelner Arbeitsmarktsegmente - aber nicht zwischen ihnen - ist die Mobilität hoch und die Löhne bewegen sich auf dasselbe Niveau oder auf regelmäßige sekundäre Unterschiede hin. Die einzelnen Segmente selbst bilden einen kohärenten Gesamtmarkt für Arbeitskraft. Der institutionelle Rahmen und der Ablauf von Lohnverhandlungen sorgen für Integration sowohl innerhalb als auch zwischen Marktsegmenten. Der Lohnabschluß hängt von Parametern ab, die einen Käufermarkt oder einen Verkäufermarkt für Arbeitskraft eines bestimmten Typs festlegen. Diese Parameter bilden ein komplexes Signalsystem, das das Verhalten jedes Marktsegments reguliert, verschiedene Segmente miteinander verbindet und den Arbeitsmarkt als Ganzes mit umfassenderen gesellschaftlichen und politischen Entscheidungen verknüpft.

Zusammenfassend also läßt sich sagen: Wir verstehen segmentierte Arbeitsmärkte nicht als eine vorübergehende Fehlentwicklung innerhalb eines ansonsten harmonischen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Systems, sondern als zumindest eine der normalen Funktionsweisen einer modernen Industriegesellschaft. Der Arbeitsmarkt, wie wir ihn in der Wirklichkeit vorfinden, ist das Ergebnis von Tendenzen zur Differenzierung, die simultan mit Tendenzen zur Integration wirksam sind. Das Ergebnis dieser entgegengesetzten Tendenzen ist stark von der Art und Weise beeinflußt, wie der Arbeitsmarkt als ein Subsystem in die Institutionen und Prozesse seiner weiteren wirtschaftlichen und sozialen Umgebung eingegliedert ist. Zum Teil jedoch entstehen die Tendenzen zu Veränderungen innerhalb des umfassenderen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Systems durch genau die Konflikte, die mit den ständigen Bewegungen auf den segmentierten Arbeitsmärkten einhergehen.

## Literaturnachweise

- Arrow, K. J. , "Some Models of Racial Discrimination in the Labor Market",  
Paper Nr. RM-6253-RC, The Rand Corporation, Santa Monica, Febr. 1971
- Bergmann, B. , "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment",  
Journal of Political Economy, März-April 1971, 79, 294-213
- Bluestone, B. , "The Tripartite Economy: Labor Markets and the Working Poor",  
Poverty and Human Resources, Juli-Aug. 1970, 5, 15-35
- Bluestone, B. , "The Personal Earnings Distribution: Individual and Institutional  
Determinants", Econometric Society Winter Meetings, Dez. 1971
- Doeringer, P. B. und Piore, M. J. , Internal Labor Markets and Manpower Anal-  
ysis, Lexington 1971
- Georgescu-Roegen, N. , The Entropy Law and the Economic Process, Cambridge  
1971
- Gordon, D. M. , "Class, Productivity and the Ghetto", unveröffentlichte Disserta-  
tion, Harvard Universität 1971
- Gordon, D. M. , Theories of Poverty and Underemployment, Lexington 1972
- Harrison, B. , "Education, Training, and the Urban Ghetto, Baltimore 1972a
- Harrison, B. , "Public Employment and the Secondary Labor Market", Industrial  
Relations Research Association, Proceedings, Mai 1972b, 288-295
- Holt, C. u. a. , The Inflation-Unemployment Tradeoff, Washington 1971
- Myrdal, G. , Economic Theory and Under-developed Regions, London 1957
- Nell, E. , "Property and the Means of Production: a Primer on the Cambridge  
Controversy", Review of Radical Political Economy, Sommer 1972, 4, 1-27
- Piore, M. J. , "Notes for a Theory of Labor Market Stratification", discussion  
paper Nr. 95, Dept. of Economics, Massachusetts Institute of Technology,  
Okt. 1972
- Piore, M. J. , "Fragments of a 'Sociological' Theory of Wages", American Eco-  
nomic Review, Proceedings, Mai 1973
- Spring, W. , Harrison, B. und Vietorisz, T. , "The Crisis of the Underemployed",  
New York Times Magazine, Nov. 5, 1972, 42-60
- Vietorisz, T. , "Urbanization and Economic Development", United Nations, Eco-  
nomic and Social Council, Paper Nr. E/CN.12/URB/24, Santiago, Chile,  
Mai 1959
- Wachtel, H. M. und Betsey, C. , "Employment at Low Wages", Review of Econo-  
mics and Statistics, Mai 1972, 54, 121-129.



*Lester C. Thurow*

## Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs

### Gliederung

#### Vorbemerkung

- I. Das Angebot an Qualifikationen
  - 1. Die Förderung der Ausbildung
  - 2. Grenzprodukte, Arbeitskräfte und Arbeitsplätze
- II. Individuelle Hintergrundsmerkmale
  - 1. Das Auftreten von Ausbildungskosten
- III. Die Arbeitskräfteschlange
  - 1. Die Bedeutung der relativen Stellung
- IV. Schlußfolgerungen

## Vorbemerkung

(Ein einführender Abschnitt beschreibt den Stellenwert des Kapitels innerhalb des gesamten Buches, dem dieses Kapitel entnommen ist; Anmerkung des Hrsg.)

In dem hier vorgestellten Arbeitsplatzwettbewerbsmodell konkurrieren die Individuen um Beschäftigungsmöglichkeiten nicht mittels der Lohnhöhe, die sie bereit sind zu akzeptieren, sondern auf Basis des Vergleichs der Kosten, die aufgewandt werden müssen, um sie auszubilden für den jeweils in Frage stehenden Arbeitsplatz. Wir nennen das neue Konzept daher "Arbeitsplatzwettbewerbsmodell", um es von den alten "Lohnwettbewerbsmodellen" der Grenzproduktivitätstheorie abzuheben.

Um die Darstellung möglichst klar zu machen und die Unterschiede zwischen Arbeitsplatzwettbewerb und Lohnwettbewerb herauszuheben, wird das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell so entwickelt, als ob es isoliert existierte und der einzige marktausgleichende Mechanismus wäre. Dies geschieht allein aus didaktischen Gründen und soll nicht unterstellen, daß es den Lohnwettbewerb überhaupt nicht gäbe. Lohn- und Arbeitsplatzwettbewerb schließen sich gegenseitig nicht aus. Es ist möglich und wahrscheinlich, daß beide nebeneinander existieren als alternative Mechanismen zur Ausgleichung von Arbeitsmärkten. Auf manchen Arbeitsmärkten mag der Lohnwettbewerb überwiegen, auf anderen der Arbeitsplatzwettbewerb. Die jeweiligen Verhältnisse mögen sich zudem im Laufe der Zeit ändern. Der Verfasser geht davon aus, daß sich zwischen Lohnwettbewerb und Arbeitsplatzwettbewerb ein Kontinuum erstreckt, und daß die amerikanische Wirtschaft irgendwo zwischen diesen beiden Extremen liegt. Unsere idealisierende Annahme dient dazu, die Rolle des Arbeitsplatzwettbewerbs dadurch deutlich zu machen, daß seine Auswirkungen von denen des Lohnwettbewerbs getrennt werden.

Der zentrale Punkt des Arbeitsplatzwettbewerbsmodells liegt in der Beobachtung, daß die meisten kognitiven Berufsqualifikationen nicht erworben werden, bevor der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt erscheint, sondern durch "on-the-job-training", nachdem er eine Beschäftigung gefunden hat (s. u.). Damit ist der Arbeitsmarkt nicht in erster Linie ein Markt, wo vorhandene Qualifikationen feilgeboten werden, sondern ein Ausbildungsmarkt, auf dem den verschiedenen Arbeitskräften Ausbildungsplätze zugeteilt werden müssen. Art und Anzahl von Ausbildungsplätzen und die Verteilung der Individuen auf diese Plätze hängen von zwei Faktorengruppen ab.

Eine Faktorengruppe legt die relative Stellung des einzelnen in der Arbeitskräfteschlange fest; eine andere - und beide können sich überschneiden - entscheidet über die jeweilige Verteilung von Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wirtschaft. Die Lohnhöhe richtet sich nach der Besonderheit des in Frage stehenden Arbeitsplatzes, und Arbeitnehmer erhalten Arbeits- (Ausbildungs-) Plätze aufgrund ihrer relativen Stellung in der Arbeitskräfteschlange. Die begehrtesten Arbeitskräfte bekommen die besten Arbeits-

plätze. In diesem Zusammenhang stellt man sich unter einem Arbeitsplatz am besten eine lebenslange Folge von Arbeitsplätzen vor und nicht einen bestimmten Arbeitsplatz bei einem bestimmten Arbeitgeber. In der Arbeitskräfteschlange herrscht Konkurrenz, aber die Stellung, um die die Arbeitnehmer konkurrieren, hängt von ihren mitgebrachten Eigenschaften ab und nicht so sehr von ihrer Bereitschaft, niedrige Löhne zu akzeptieren. Die Ausbildungsfunktion des Arbeitsmarktes macht, wie wir sehen werden, die Unterbindung von direktem Lohnwettbewerb profitabel.

In gewisser Hinsicht stellt das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell die üblichen Annahmen über kurz- und langfristige Marktausgleichsmechanismen auf den Kopf. Im Lohnwettbewerbsmodell bewirken kurzfristige Lohnschwankungen den Marktausgleich, und diese Lohnveränderungen rufen dann Verschiebungen bei den langfristigen Angebots- und Nachfragekurven hervor. Im Arbeitsplatzwettbewerbsmodell verschieben sich die Angebots- und Nachfragekurven kurzfristig, um die Märkte auszugleichen. Dieser Ausgleich erfolgt durch Veränderung der Einstellungsvoraussetzungen und der Anzahl von Arbeits- (Ausbildungs-) Plätzen, die der Markt zur Verfügung stellt. Veränderungen der relativen Löhne treten - wenn überhaupt - nur dann auf, wenn sie für geraume Zeit im Ungleichgewicht waren.

Wenn man lieber in den Begriffen der Grenzproduktivitätstheorie denkt, dann ist es der Arbeitsplatz und nicht der Mensch, der das Grenzprodukt erzeugt. Das Einkommen des einzelnen hängt ab vom Arbeitsplatz, den er erreicht, und nicht direkt von seinen eigenen persönlichen Eigenschaften. Da der einzelne an seinem Arbeitsplatz dazu ausgebildet wird, produktiv tätig zu werden, bekommt das Verfahren der Arbeitsplatzzuteilung eine viel größere Bedeutung als beim Lohnwettbewerb, wo die Qualifikationen des einzelnen ihm automatisch einen Platz auf einem bestimmten Teilarbeitsmarkt verschaffen.

Wenn die Faktoren bekannt sind, die die Stellung des einzelnen in der Arbeitskräfteschlange und die Verteilung von Arbeitsplätzen oder lebenslangen Einkommensleitern bestimmen, so kann man erkennen, wie den Arbeitskräften Löhne zugeteilt werden, oder genauer: wie die einzelnen auf die auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten verteilt sind. Dies ist eine der entscheidenden Umkehrungen gegenüber dem Lohnwettbewerbsmodell, die das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell vornimmt: Die Leute werden auf Einkommens- und Beschäftigungschancen verteilt; es gibt keine Gleichgewichtslöhne, die ihnen aufgrund ihrer persönlichen Qualifikationen als Arbeitnehmer beim Eintritt ins Erwerbsleben zustehen.

## I. Das Angebot von Qualifikationen

In der neoklassischen Theorie gibt es den Arbeitsmarkt, um die Arbeitskräftenachfrage mit dem Arbeitskräfteangebot auszugleichen. Dieser Prozeß, ob er nun zum Gleichgewicht führt oder nicht, wird von verschiedenen Informationen gesteuert. Den Unternehmen wird bei Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften geraten, die Löhne zu erhöhen und die Arbeitsplätze umzugestalten, bzw. die Löhne herabzusetzen, wo ein Überangebot vorliegt. Dem einzelnen wird gesagt, er solle sich für Berufe ausbilden, in denen hohe Löhne gezahlt werden, und ihm wird abgeraten, sich für niedrig bezahlte Arbeitsplätze zu qualifizieren oder zu bewerben. Auf diese Weise kommt jeder Markt für berufliche Qualifikationen kurzfristig über Lohnerhöhungen oder -senkungen und langfristig durch eine Kombination von Lohn-, Qualifikations- und Produktionsprozeßveränderungen zum Gleichgewicht.

Dieser Ansatz basiert entscheidend auf der Annahme, daß Arbeitskräfte ihre Qualifikationen exogen durch formelle Bildung und/oder Ausbildung erwerben, und daß sie dann diese Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt einbringen. Im Besitz von Qualifikationen, bewerben sie sich um die Arbeitsplätze, die diese Qualifikationen erfordern. Unglücklicherweise scheint diese Annahme auf die amerikanische Wirtschaft nicht zuzutreffen. Die Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt bringen keine vollständigen Qualifikationen für ihren Arbeitsplatz mit. Die meisten Qualifikationen, allgemeine wie spezielle, werden entweder formell oder informell durch die Ausbildung am Arbeitsplatz erworben, nachdem ein Arbeitnehmer eine Anfangsstellung und eine damit verbundene Leiter von Aufstiegsmöglichkeiten gefunden hat.

Für die amerikanische Wirtschaft ist dies leicht nachzuweisen. In den 60er Jahren stellte die "President's Automation Commission" eingehende Untersuchungen darüber an, wie die Arbeitnehmer ihre im Beruf angewandten kognitiven Qualifikationen erworben haben (1). Den Untersuchungen zufolge gaben nur 40 v. H. der Arbeitskräfte an, daß sie irgendwelche Fähigkeiten einsetzten, die sie durch formelle Ausbildungsprogramme oder besondere Schulung erworben hatten. Die meisten dieser 40 Prozent gaben an, daß sie einige ihrer angewandten Qualifikationen durch informelle unregelmäßige Ausbildung am Arbeitsplatz erworben hatten. Die verbleibenden 60 Prozent erhielten ihre gesamte berufliche Qualifikation über derartige informelle und unregelmäßige Ausbildung am Arbeitsplatz. Selbst von den College-Absolventen gaben über zwei Drittel an, daß sie - während der Arbeit auf informellem Wege - kognitive Qualifikationen erworben hatten.

Den vielleicht überzeugendsten Beweis in dieser Hinsicht erbrachte die Frage nach der Ausbildungsart, die zum Erwerb der gegenwärtigen beruflichen Qualifikation am hilfreichsten gewesen sei. Nur 12 v. H. der Arbeitnehmer nannten formelle Ausbildung und besondere Schulung (selbst davon fand ein Teil an ihrer Arbeitsstätte statt und hing direkt damit zusammen, daß sie für den in Frage stehenden Arbeitsplatz bereits ausgewählt worden waren).



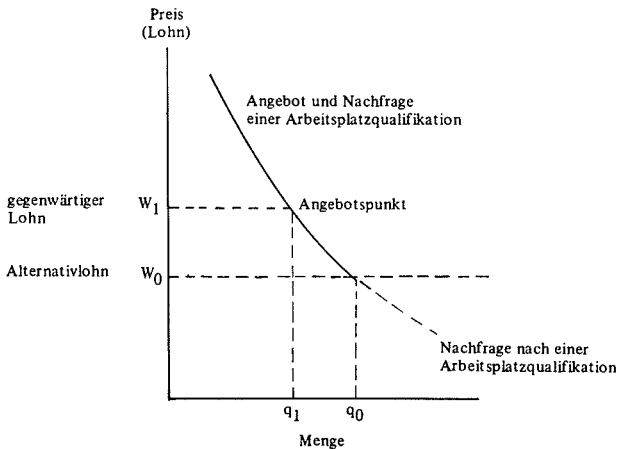
Obwohl diese Ergebnisse auf den ersten Blick überraschen, gibt es für sie eine einfache Erklärung. Die meisten beruflichen Qualifikationen werden am besten am betreffenden Arbeitsplatz vermittelt, weil Ausbildung und Produktion einander ergänzen. Güter und Dienstleistungen, die während der Ausbildung produziert werden, können verkauft werden, um die Ausbildungskosten zu senken. Und nur die Produktion selbst bringt das für die Vervollkommnung der Produktionsfertigkeiten nötige Maß an Realitätsnähe hervor. Überdies ist nur so garantiert, daß der Arbeiter alles weiß, was er wissen muß, ohne etwas lernen zu müssen, was er nicht zu wissen braucht. Die Ausbildung des Arbeiters durch einen anderen am Arbeitsplatz ist ganz einfach die billigste Ausbildungsmethode. (2)

Daraus folgt, daß der Arbeitsmarkt kein Markt ist, auf dem vollständig Ausgebildete sich um Arbeitsplätze bewerben. Es handelt sich vielmehr in erster Linie um einen Markt, wo ein Angebot auszubildender Arbeitskräfte auf ein Angebot von Ausbildungsplätzen trifft, das seinerseits unmittelbar mit der Anzahl der vorhandenen offenen Stellen verknüpft ist. Ausbildungsmöglichkeiten ergeben sich nur, wenn es offene Stellen gibt, die Nachfrage nach der jeweiligen Qualifikation schaffen.

Diese Situation hat einen tiefgreifenden Einfluß auf den Arbeitsmarkt, da dies ja heißt, daß die Angebots- und Nachfragekurven für verschiedene Arbeitskräfte voneinander abhängig sind. Weil die meisten Fertigkeiten am Arbeitsplatz erworben werden, werden diese nur dann vermittelt, wenn es eine Nachfrage nach entsprechenden Arbeitskräften gibt. Die Leute werden aber nur ausgebildet, wenn es eine offene Stelle gibt. Dies führt zu einer Situation, wo das Angebot an ausgebildeten Arbeitskräften von der Nachfrage nach ihnen abhängt. Wenn man sich eine einfache Angebots- und Nachfragekurve vorstellt, (vgl. Abb. 1), so fallen beide zusammen, solange der Lohnsatz oberhalb eines bestimmten Alternativlohns liegt und hoch genug ist, um diese Beschäftigungsmöglichkeit für auszubildende Arbeitskräfte attraktiv zu machen. Wenn der gegenwärtige Lohn für eine bestimmte Arbeit oberhalb des Alternativlohns liegt, wird Ausbildung nicht in dem Umfang stattfinden, wie es dem Alternativlohn entspräche (nämlich bis  $q_0$ ), sondern wird bereits auf einem Niveau aufhören ( $q_1$ ), das durch die gegenwärtige Lohnhöhe bestimmt ist.

Bei identischen Angebots- und Nachfragekurven ist es offensichtlich unmöglich, am Schnittpunkt der einschlägigen Angebots- und Nachfragekurven den Gleichgewichtslohnsatz zu bestimmen. Die Kurven schneiden sich nicht, sie fallen zusammen. Daher gibt es keine Angebotskurve im üblichen Sinn des Wortes; zu jeder von außen vorgegebenen Lohnhöhe legt die Nachfrage- (und Angebots-)kurve fest, wieviel offene Stellen es gibt und wieviele Arbeitskräfte ausgebildet werden. Die Nachfragekurve kann jedoch nicht von sich aus einen Lohn festlegen. Die Festsetzung der Lohnhöhe muß anderswo im ökonomischen System erfolgen (s. u.). Sie wird auch nicht in einem Prozeß des gegenseitigen Unter- und Überbietens von potentiellen "Anbietern" und "Nachfragern" ermittelt; es gibt - wenn überhaupt - nur wenig unabhängige potentielle Anbieter der erwünschten Qualifikationen.

Abb. 1

Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in einem  
Arbeitsplatzwettbewerbsmodell

Im Verlauf des üblichen Arbeitsplatzwechsels oder als Ergebnis von Konjunkturzyklen können einzelne Arbeitskräfte berufliche Fähigkeiten erwerben und arbeitslos sein, aber, wie wir später sehen werden, sind die Möglichkeiten selbst dieses begrenzten Angebots an ausgebildeten Arbeitskräften, sich wieder um einen ähnlichen Arbeitsplatz zu bewerben, eingeschränkt. Wenn man zuließe, daß sie sich zu einem niedrigeren Lohn um ihre alten Arbeitsplätze bewerben, würde dies die Ausbildung am Arbeitsplatz zum Stillstand bringen und sich auf die Dauer negativ auf die Produktivität auswirken (s. u.).

## 1. Die Förderung der Ausbildung

Wenn wir, wie ich ausgeführt habe, in einem Wirtschaftssystem leben, in dem Arbeitnehmer viele ihrer kognitiven Berufsfähigkeiten über eine informelle Ausbildung durch andere Arbeitskräfte oder ihre unmittelbaren Vorgesetzten erwerben, brauchen wir einen Arbeitsmarkt, der anders strukturiert ist als einer, dessen einziger Zweck es wäre, die Allokation von voll ausgebildeten Arbeitskräften zu besorgen und Gleichgewichtslöhne herzustellen. Ein Markt für auszubildende Arbeitskräfte muß so strukturiert sein, daß er die Bereitschaft der im Beruf stehenden Arbeitnehmer, ihr Wissen an die neuen Arbeitnehmer weiterzugeben, maximiert und bei jedem Arbeiter den Widerstand dagegen, sich neue Fertigkeiten anzueignen und eine neue Technologie hinzunehmen, minimiert.

Zur erfolgreichen Abwicklung der Ausbildung ist es notwendig, daß der direkte Lohnwettbewerb ausgeschaltet und die Konkurrenz um Anfangsstellungen eingeschränkt ist. Wenn Arbeitnehmer jedesmal, wenn sie einem an-

deren Arbeitnehmer zeigen, wie er seine Arbeit verrichten soll, das Gefühl haben, daß sie potentielle Mitbewerber in der Konkurrenz um Lohn und Anstellung ausbilden, dann wäre es in jedem Falle ihr Interesse, diese informelle Anlernung einzustellen. In diesem Fall würde jeder versuchen, sein eigenes kleines Monopol aufzubauen, indem er Fertigkeiten und Informationen hortet, um sich unersetzbar zu machen. Lohn- und Beschäftigungsunsicherheit bewirken auch, daß jeder ein wohlbegründetes Interesse daran hat, sich gegen jede technische Veränderung zu wehren, die seine Einkommens- oder Beschäftigungschancen verringern könnte. Um dagegen die Ausbildung zu fördern, müssen die Arbeitgeber den Lohnwettbewerb unterbinden und Arbeitsplatzsicherheit schaffen. Wenn sie es nicht tun, findet der wichtige Ausbildungsprozeß in ihren Betrieben nicht länger statt.

Umgekehrt werden bei einem Arbeitsmarkt, in dem niemand ohne eine vorhandene offene Stelle ausgebildet wird (und das heißt Ausbildung am Arbeitsplatz), in dem die Arbeitsplatzunsicherheit infolge strikter Regelung gemäß der Dauer der Betriebszugehörigkeit auf eine deutliche Minderheit - die Neueingestellten - beschränkt ist und in dem schließlich keine Gefahr besteht, daß ein Konkurrent mit der verlangten Qualifikation die Löhne unterbieten kann, die Beschäftigten bereit sein, den neuen Arbeitskräften ihr Wissen zu vermitteln und neue Techniken hinzunehmen. Wenn durch diese neue Technik jemand überflüssig werden sollte, so ist das eine eindeutig festgelegte Minderheit: die zuletzt eingestellten Arbeiter. Der Lehrer schadet sich also nicht selbst, wenn er bereit ist auszubilden.

Betrachten wir den Arbeitsmarkt im Bausektor in den Vereinigten Staaten. Bis zu einem gewissen Grad ist er das Musterbeispiel für einen Lohnwettbewerbsmarkt. Es erfolgt ein ständiges "job shape-up" (3), so daß die Arbeiter keine festen Stellen haben. In den meisten Gegenden, wie etwa in Boston, gibt es beträchtliche kurzfristige Lohnschwankungen. Wenn die gewerkschaftlich organisierten Arbeitskräfte knapp sind, werden Löhne gezahlt, die die mit den Gewerkschaften ausgehandelten Tariflöhne übersteigen. Wenn es jedoch ein Überangebot an organisierten Arbeitern gibt, werden einige von ihnen den von den Gewerkschaften beherrschten Bereich verlassen und für Löhne unter dem Tariflohn auf Baustellen arbeiten, die nicht von der Gewerkschaft kontrolliert sind. Im Hinblick auf die Lohn- und Anstellungskonkurrenz nähert sich also der Arbeitsmarkt im Bausektor eher dem Lohnwettbewerbsmodell. Aber was sind die Folgen?

Es gibt beträchtliche Einschränkungen der Ausbildung, und der Widerstand gegen technische Neuerungen ist berüchtigt. Wir können annehmen, daß die Bauarbeiter und ihre Gewerkschaften keine anderen Ziele verfolgen als die übrige Bevölkerung und nicht anders reagieren. Ihre Versuche, Gegenmonopole aufzubauen, und ihr Widerstand gegen technische Neuerungen sind genau das, was jeder von uns tun würde, wenn er mit wirklicher Lohn- und Anstellungskonkurrenz konfrontiert wäre.

Um das Problem an einem überschaubaren Beispiel zu verdeutlichen, wollen wir uns vorstellen, daß das MIT (das Massachusetts Institute of Technology, Anm. des Hrsg.) anfangen würde, Wirtschaftsprofessoren

nach den gleichen Prinzipien einzustellen, nach denen Bauarbeiter eingestellt werden. Anstelle des üblichen akademischen Einstellungsverfahrens führt das MIT ein "shape-up" ein. Jeden Morgen bewerben sich alle potentiellen Lehrerkandidaten - vom berühmtesten Professor bis zum ungebildeten Studenten - um die Lehraufgaben des Tages (natürlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation). Erstens dürfte der Prozeß zeitraubend und teuer sein. Auswärtige Experten wären vonnöten, um die der Qualifikation entsprechenden Löhne zu ermitteln, die anzubieten wären. Es müßten regelmäßige Gutachten verfaßt werden, die die Kenntnisse eines jeden beurteilen. Zweitens möchte ich auch auf die Gefahr hin, das eigene Nest zu beschmutzen, doch wetten, daß die Lehre zusammenbrechen würde. Jeder Professor hätte ein legitimes Interesse daran, falsches oder nur wenig Wissen zu vermitteln, damit seine Studenten nicht wirksam mit ihm konkurrieren könnten. Jeder begabte Student würde als potentielle Bedrohung angesehen. Um unsere Lohn- und Beschäftigungsbedingungen zu erhalten, würden wir uns genauso verhalten, wie es die Bauarbeiter zur Erhaltung ihrer Lohn- und Beschäftigungsbedingungen tun.

Es ist leicht gesagt, daß man bei der Beurteilung der Bewerbung, die Bereitschaft des Professors, Richtiges zu lehren, miteinbeziehen könnte; aber in der Praxis ist das ein schwieriges und aufwendiges Unterfangen. Ein gleichermaßen kompetenter Kontrolleur müßte in jeder Lehrveranstaltung sitzen, um festzustellen, was gelehrt wird. Der Unterricht benötigte zwei kompetente Leute - einen Lehrer und einen Kontrolleur - statt einem. Es ergäbe sich auch noch das Problem, wie über Bewerbungen um die Position des "Qualitätskontrolleurs für Wirtschaftswissenschaften" zu entscheiden wäre. Man benötigte Kontrolleure für die Kontrolleure. In gewisser Weise fördert die mangelhafte Effektivität, die das gegenwärtige System der Vergabe von Dauerstellen bisweilen aufweist, die Effektivität des Systems bei der kontinuierlichen Erfüllung seiner Aufgaben. Es reduziert den Widerstand gegen die Vermittlung von Wissen und Berufsfertigkeiten auf ein Minimum.

Das Fehlen einer Lohnkonkurrenz ist keine Besonderheit der Vereinigten Staaten. In Westeuropa und in Japan zeigt sich eine noch stärkere Unterbindung der Lohn- und Anstellungskonkurrenz. Bezeichnenderweise ist es in Europa viel schwieriger, Arbeitskräfte zu entlassen, als in den USA. In Japan geben große Industrieunternehmen ihren Beschäftigten Verträge auf Lebenszeit, genauso wie amerikanische Universitäten ihren Professoren. Die Löhne werden sogar noch stärker vom Lebens- und Dienstalter bestimmt als durch persönliche Qualifikationen und Verdienste. Obwohl das Fehlen des Lohnwettbewerbs im Falle Japans Nachteile für den status quo mit sich bringen mag, hat es sicher nicht zu einer Beeinträchtigung der industriellen Fortentwicklung geführt. Japanische Arbeiter gelten als herausragendes Beispiel für eine Arbeiterschaft, die bereitwillig technische Änderungen akzeptiert und zum Zweck der Produktivitätssteigerung kooperiert. Und genau das wird man vom Standpunkt des Arbeitsplatzwettbewerbs aus erwarten. Wenn der einzelne sein Einkommen nur erhöhen kann, wenn er

die Produktivität des Gesamtunternehmens erhöht, so hat er ein unmittelbares Interesse daran, seine Ausbildung zu verbessern und technische Veränderungen hinzunehmen. Es kann seiner Lohn- und Beschäftigungsposition nicht schaden, es kann ihr nur nützen.

Daraus folgt: Die Lohn- und Anstellungskonkurrenz, die in den einfachen statischen Modellen der neoklassischen Theorie den entscheidenden Beitrag zur Effizienz der Wirtschaft leistet, kann diesen Beitrag in einer dynamischen Wirtschaft nicht erbringen; denn in ihr hat der Arbeitsmarkt in erster Linie die Funktion, die Individuen auf solchen Stellen zu verteilen, in denen sie bei der Arbeit Schritt für Schritt ausgebildet werden - eine Ausbildung, die überwiegend am Arbeitsplatz selbst stattfindet. In einer solchen Wirtschaft wirkt die Lohn- und Anstellungskonkurrenz produktivitätsfeindlich.

Niemand bezweifelt, daß flexible Löhne in einer Wirtschaft nötig sind, um den Ertrag der laufenden Produktion zu maximieren (d. h. die statische Effizienzgrenze zu erreichen); aber es gibt Gründe für die Auffassung, daß Anstrengungen zur Maximierung der Effizienz der laufenden Produktion später zu einer geringeren Wachstumsrate führen (d. h. zur dynamischen Effizienzgrenze). Da der mögliche Nutzen einer Maximierung des langfristigen Wachstums im allgemeinen den möglichen Nutzen einer Maximierung der Effektivität der laufenden Produktion übersteigt, finden es die Arbeitgeber profitabel, den Arbeitsmarkt so zu strukturieren, daß das langfristige Wachstum auf Kosten kurzfristiger Erträge maximiert wird. Die Unterbindung der Konkurrenz um Löhne und Arbeitsplätze wird zum Mittel der Erhöhung der langfristigen Produktivität. (4)

Deswegen sind starre Lohn- und Dienstaltersregelungen in allen Bereichen der Wirtschaft üblich, ob die Arbeiter nun gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht. Denn langfristig ist die Einschränkung der Lohnflexibilität rentabel. Es sind zwei verschiedene Marktstrukturen, die zur Wahl stehen: eine die den Ertrag der laufenden Produktion maximiert und eine, die die Wachstumsrate der Produktion maximiert. Von daher ist das Fehlen der Lohn- und Anstellungskonkurrenz kein Beispiel eines "unvollständigen Marktes", der die Effizienz beeinträchtigt, sondern stellt vielmehr eine funktionale Marktanpassung dar, die langfristig gesehen einen höheren Grad an Effizienz bewirkt. Denn dadurch werden mehr berufliche Qualifikationen vermittelt als ohne diese Anpassung.

## 1. Grenzprodukte, Arbeitskräfte und Arbeitsplätze

Da beim Arbeitsplatzwettbewerbsmodell von offenen Stellen ausgegangen wird, sind die Grenzprodukte solche der Arbeitsplätze und nicht solche der Individuen. In der Ausbildung wird der einzelne in Stand gesetzt, die Grenzproduktivität des Arbeitsplatzes, für den er vorgesehen ist, zu erbringen; aber er besitzt diese Grenzproduktivität nicht unabhängig von dem in Frage stehenden Arbeitsplatz. Das trifft sogar zu, wenn der Arbeitnehmer in der Lage gewesen ist, sich die notwendige Berufsqualifikation anderswo anzu-

eignen, oder wenn er sie zwar am Arbeitsplatz erworben hat, aber infolge von Schwankungen in der Gesamtnachfrage entlassen worden ist.

Um den Ausbildungsprozeß aufrecht zu erhalten, wird der Arbeitgeber nicht zulassen, daß der Arbeitslose zu einem niedrigeren Lohn auf seinen alten Arbeitsplatz zurückkehrt. Es gibt z. B. keinen Grund, weshalb ein stellungsloser Pilot der Pan American Airways sich nicht bei TWA bewerben oder die restlichen Pan American Piloten mit seiner Gehaltsforderung unterbieten sollte; denn alle fliegen dieselben Flugzeuge. Dennoch wird das nicht zugelassen, weil es die langfristigen Erträge mindern würde, die durch die Förderung der Ausbildung zu erzielen sind. Mit anderen Worten, die kurzfristigen Gewinne, die durch Lohnkürzungen bei den Piloten zu erzielen sind, wiegen die langfristigen Kosten nicht auf. Dieses Beispiel stammt aus einem Wirtschaftsbereich, in dem die Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert sind; aber auch wo das nicht der Fall ist, gibt es ähnliche Beispiele, wie etwa in den frühen 70er Jahren bei den arbeitslosen Luftfahrtingenieuren in Neuengland, die diejenigen Ingenieure, die beschäftigt blieben, nicht unterbieten durften. Rein technisch gesehen hatten sie die notwendigen Berufsqualifikationen, aber sie waren vom Markt ausgeschlossen und stellten damit kein wirksames potientiellles Arbeitskräfteangebot dar. Ihre individuelle Produktivität und ihre Qualifikationen waren - obwohl vorhanden - irrelevant. Ebenso berichten die Träger von Ausbildungseinrichtungen, daß sie oft Schwierigkeiten haben, ausgebildete Arbeiter unterzubringen, weil diese Arbeitskräfte nicht in die Stellen hineingelassen werden, für die sie ausgebildet sind. (5)

Das praktische Resultat ist die Bildung einer Reihe interner Arbeitsmärkte, mit einer beschränkten Anzahl von Zugangspforten (6). Jenseits dieser Schranken sind die Angebots- und Nachfragebedingungen des externen Arbeitsmarktes im Grunde bedeutungslos. Wegen der strukturellen Notwendigkeit, die informelle Ausbildung am Arbeitsplatz zu fördern, können die Arbeiter Beschäftigungsmöglichkeiten nicht dadurch zurückgewinnen, daß sie niedrigere Löhne akzeptieren. Rein technisch mag der einzelne die notwendigen Fertigkeiten besitzen, vom Zweck des Unternehmens her hat er sie nicht; sein Unterbieten der Löhne wird nicht angenommen.

## II. Individuelle Hintergrundsmerkmale

Wenn auch die Arbeitskräfte nicht die für einen bestimmten Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationen mitbringen, so zeichnen sie sich doch durch eine Reihe individueller Hintergrundsmerkmale aus. Diese Merkmale (wie Bildung, angeborene Fähigkeiten, Alter, Geschlecht, persönliche Gewohnheiten, Ergebnisse in psychologischen Tests etc.) beeinflussen die Kosten für die Ausbildung eines Arbeitnehmers egal für welchen Arbeitsplatz, obwohl sie keine Qualifikationen darstellen, die es dem Arbeitnehmer erlauben würden, direkt im Produktionsprozeß anzufangen. Der einzelne stellt zwar kein Grenzprodukt dar, aber von ihm hängt die Höhe der Ausbildungs-



kosten ab, die nötig sind, damit er verschiedene Arbeitsplätze in der Wirtschaft ausfüllen kann.

Weil jeder verschiedene Hintergrundsmerkmale mitbringt, sind auch seine potentiellen Ausbildungskosten für jede der Arbeitsplatzleiter, in die er einsteigen kann, verschieden. Für einige Arbeitsplätze werden die Ausbildungskosten gering sein; für andere hoch. Für einzelne Aufgaben können sie wegen der Bedeutung der dafür erforderlichen angeborenen Fähigkeiten unendlich hoch sein. Z. B. besitze ich nicht die Fähigkeit, ein Berufssportler oder Opernsänger zu werden, egal wieviel Ausbildung in mich investiert wird (7).

Wegen der Verschiedenheit der individuellen Merkmale sind bei jedem Menschen die Ausbildungskosten verschieden strukturiert. Das Problem des Arbeitgebers ist es, Arbeitnehmer so auszusuchen und auszubilden, daß sie bei einer möglichst geringen Investition an Ausbildungskosten das erwünschte Grenzprodukt des in Frage stehenden Arbeitsplatzes hervorbringen. Der Begriff "Ausbildungskosten" soll hier sowohl die Kosten umfassen, die bei der Ausbildung zu Arbeitsdisziplin und in Arbeitsgewohnheiten entstehen, wie auch die Risikokosten, die mit der Einstellung von Arbeitnehmern verbunden sind, deren Ausbildungskosten abweichen oder unbekannt sind.

Um die Ausbildungskosten möglichst gering zu halten, stufen die Arbeitgeber potentielle Arbeitnehmer nach ihren Ausbildungskosten ein. Das führt zur Arbeitskräfteschlange. Da man aber nicht unmittelbar die Höhe der Ausbildungskosten für bestimmte Arbeitnehmer kennt, stufen die Arbeitgeber die Arbeitnehmer aufgrund ihrer individuellen Hintergrundsmerkmale ein, die als indirekter Indikator für die Kosten gelten, die für das Erbringen einer normalen Arbeitsleistung aufgewandt werden müssen. Für neue Arbeitnehmer und bei der Besetzung der Zugangspositionen stellen diese individuellen Merkmale das einzige Auswahlkriterium dar. Arbeitnehmer mit solchen Merkmalen, die minimale Ausbildungskosten erfordern, wird als ersten eine Beschäftigung angeboten. Je nach der Anzahl der Annahmen bzw. Ablehnungen geht der Arbeitgeber auf der Arbeitsschlange so weit nach unten, bis er seine verfügbaren Arbeits- und Ausbildungsplätze besetzt hat. Bei alten Arbeitnehmern mit Arbeitserfahrung werden deren Berufsqualifikationen (einschließlich solcher Eigenschaften wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit) in dem Auswahlprozeß in dem Maße bedeutsam, wie sie zu niedrigeren Ausbildungskosten führen. Arbeitsplatz- oder Ausbildungsleiter entstehen dann, wenn die Qualifikationen einander befördern (der Besitz der einen Fähigkeit die Kosten für den Erwerb der nächsten verringert), und wenn die Arbeitskräfte die notwendige Ausbildung am Arbeitsplatz erhalten können, ohne daß der Ablauf des Produktionsprozesses merklich gestört wird. Normalerweise bedeutet das ein allmähliches Erlernen der neuen Fertigkeit und einen schrittweisen Aufstieg von einem Arbeitsplatz zum nächsthöher bewerteten.

Weil jeder Arbeiter für verschiedene Arbeiten verschiedene Ausbildungskosten verursacht, erscheinen die Arbeitskräfte bei unterschiedli-



chen Arbeitsplätzen in der Arbeitskräfteschlange auch an unterschiedlicher Stelle. Da dies die Analyse nur kompliziert, ohne sie prinzipiell zu verändern, werde ich im Folgenden unterstellen, daß die Ausbildungskosten für einen Arbeitnehmer stets gleich hoch sind. Auch subjektive Kriterien können bei der Arbeitskräfteschlange eine Rolle spielen. Wenn Arbeitgeber Schwarze diskriminieren, dann werden die Schwarzen weiter unten in der Arbeitskräfteschlange stehen, als es ihren übrigen Hintergrundmerkmalen entspricht. Je geringer die objektiven Unterschiede bei den Ausbildungskosten sind, desto wichtiger ist die Rolle, die subjektive Präferenzen bei der Entscheidung über die endgültige Reihenfolge spielen können. Wenn alle Arbeitnehmer dieselben Ausbildungskosten verursachen, könnte man die Schwarzen ans Ende der Arbeitskräfteschlange stellen, ohne daß die Effizienz beeinträchtigt würde.

Was den Arbeitgeber betrifft, so besteht sein Problem darin, jene Hintergrundmerkmale zu ermitteln, die zuverlässige Indikatoren für die zu erwartenden Ausbildungskostenunterschiede sind. Von daher ist es nicht überraschend, daß Schulbildung und -leistung ein entscheidendes Merkmal werden. Schulbildung ist eine Form der Ausbildung. Die Fähigkeit, sich eine Art von Ausbildung anzueignen, weist auf die Fähigkeit hin, sich auch andere Arten von Ausbildung anzueignen. Die Schulbildung wird indirekt zum Maßstab für die Aufnahmefähigkeit des einzelnen und so für den Arbeitgeber wichtig, selbst wenn in der Schule keine kognitiven Berufsfähigkeiten erlernt werden. Durch Bildung lernt man, ausgebildet zu werden, oder man zeigt, daß man ausgebildet werden kann.

Bildung ist für die Arbeitnehmer auch eine Möglichkeit zu zeigen, daß sie "Arbeitsdisziplin" haben. Mit dem Schulbesuch hat der Arbeitnehmer seine Fähigkeit bewiesen, pünktlich zu sein, Anordnungen zu befolgen, unangenehme Aufgaben zu erledigen und bestimmte Regeln des Verhaltens in Gruppen zu beachten. Diese Eigenschaften sind auch im Arbeitsprozeß wesentlich. Oft sind sie wichtiger als bestimmte Berufsfertigkeiten. Viele Ausbildungskurse für Arbeitskräfte zeigen, daß Arbeitsdisziplin schwieriger beizubringen ist als spezifische Berufsfertigkeiten. (8) Ob Schulen diese in der Wirtschaft erwünschten Eigenschaften nun vermitteln oder nicht - üblicherweise liefern sie den Arbeitgebern die Anhaltspunkte, um festzustellen, ob der einzelne sie besitzt oder nicht.

## 1. Das Auftreten von Ausbildungskosten

Vor einer genaueren Untersuchung der Arbeitskräfteschlange ist es notwendig zu untersuchen, wo Ausbildungskosten auftreten. Wer zahlt für die Ausbildung, der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber? Die Frage stellt sich, weil das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell davon ausgeht, daß die Arbeitgeber die Arbeitnehmer aufgrund der zu erwartenden Ausbildungskosten einstufen, wogegen das Lohnwettbewerbsmodell behauptet, daß die meisten Arbeitgeber nicht an den Ausbildungskosten interessiert sind - daß sie vom Arbeitnehmer getragen werden. (9)

Nach dem Lohnwettbewerbsmodell werden die Kosten für die allgemeine Ausbildung vom Arbeitnehmer und die für die spezifische Ausbildung vom Arbeitgeber getragen. Allgemeine Ausbildungskosten fallen an bei der An-eignung derjenigen Fertigkeiten, die in mehr als nur einem Unternehmen genutzt werden können, spezifische Ausbildungskosten dagegen bei der An-eignung von Fertigkeiten, die nur in einem einzigen Unternehmen nutzbar sind. Diese Verteilung von Ausbildungskosten wird aus der Feststellung ab-geleitet, daß auf einem Wettbewerbsmarkt jeder Arbeitnehmer für sein Grenzprodukt bezahlt wird. Wenn ein Unternehmen nicht entsprechend der Grenzproduktivität zahlt, wechselt der Arbeitnehmer einfach zu einem an-deren, das dies tut. Folglich würde nie ein Unternehmen die allgemeinen Ausbildungskosten übernehmen, denn das wäre ein Verlustgeschäft: Die Ge-samtkosten der Arbeiter (Löhne plus Ausbildungskosten) würden ihr Grenz-produkt übersteigen. Da die Unternehmen den Arbeitskräften nicht mehr als ihr Grenzprodukt zahlen werden, muß der Arbeitnehmer seine allgemeine Ausbildung selbst bezahlen. Dies kann und wird oft so aussehen, daß er sich bereiterklärt, eine Zeitlang für weniger Geld zu arbeiten, als er wo-anders bekommen könnte, und nicht so, daß er dem Arbeitgeber direkt Geld zahlt. Umgekehrt wäre kein Arbeitnehmer je bereit, in seine spezifi-sche Ausbildung zu investieren, da sie sich nicht verkaufen läßt. Wenn der Arbeitgeber spezifische Fähigkeiten braucht, muß er für die notwendige Ausbildung zahlen. Da nun sehr wenige Fertigkeiten spezifisch sind, d. h. nur in einem einzigen Unternehmen verlangt werden, muß bei Lohnwettbe-werb zumeist der Arbeitnehmer und nicht der Arbeitgeber die Ausbildungs-kosten tragen.

Da die Lohnunterschiede so gestaffelt sind, daß sich die Ausbildungs-kosten - und das sind arbeitsplatzbezogene Investitionen in Humankapital - aus-zahlen, sollte es den Arbeitgebern gleichgültig sein, wen sie einstellen. Un-ter Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeiten kostet jeder Arbeiter denselben Betrag - jedem wird sein Grenzprodukt abzüglich der Ausbildungs-kosten bezahlt. Für bestimmte Aufgaben mag der Arbeitgeber mehr minder-qualifizierte als hochqualifizierte Arbeiter einstellen müssen, aber das ist für seinen Gewinn bedeutungslos, weil jeder Gruppe ihr Nettogrenzprodukt bezahlt wird. Es gibt für ihn keinen Grund, den einen oder anderen Arbei-ter vorzuziehen, weil er keinen Gewinn dadurch machen kann, daß er den einen und nicht den anderen einstellt. Präferenzen ergeben sich für ihn nur dann, wenn er eine Gruppe ausbeuten - d. h. ihr weniger als ihr Grenzpro-dukt zahlen - und so wirtschaftlichen Profit machen kann.

Tatsächlich jedoch scheinen die Arbeitgeber stark daran interessiert zu sein, wen sie einstellen, und sie geben viel Geld dafür aus, um die ins Auge gefaßten Arbeitnehmer unter die Lupe zu nehmen. Üblicherweise sa-gen sie, daß sie die bestmöglichen Arbeitskräfte suchen - die mit den nied-rigsten Ausbildungskosten. Das Interesse der Arbeitgeber an der Überprü-fung der Arbeitskräfte weist deutlich darauf hin, daß eher Arbeitsplatzwett-bewerb als Lohnwettbewerb besteht. Mit Ausnahme der spezifischen Fertig-keiten dürfte es in einer Lohnwettbewerbswelt kein Interesse an der Quali-tät des Arbeitnehmers geben - und doch scheint es das zu geben.

In dem Arbeitsplatzwettbewerbsmodell sind die Ausbildungskosten von Bedeutung, da die Rolle der Lohnunterschiede und die der Qualitätsunterschiede zwischen den Arbeitnehmern (ihre unterschiedlichen Ausbildungskosten) vertauscht sind. Bei Lohnwettbewerb wechselt die Lohnhöhe, um die unterschiedlichen Qualitäten der Arbeiter zum Ausdruck zu bringen. Beim Arbeitsplatzwettbewerb ist das Lohngefälle festgesetzt (was notwendig ist, um eine optimale Ausbildung sicherzustellen) und der Arbeitgeber sucht Arbeitnehmer, deren unterschiedliche Qualitäten den Unterschieden in der Lohnhöhe zumindest entsprechen. Im Idealfall würde er Arbeitnehmer finden, deren Ausbildungskosten niedriger sind als die Spanne zwischen dem Grenzprodukt und dem Lohn eines Arbeitsplatzes. Wenn solche Arbeitnehmer zu finden sind, kann Gewinn gemacht werden. Umgekehrt, wenn der Arbeitgeber keine Arbeitskräfte mit der erwünschten Qualität findet, kann es sein, daß er Verluste einstecken muß. In diesem Fall übersteigt die Summe aus Löhnen und Ausbildungskosten das Grenzprodukt des Arbeitsplatzes, für den die Ausbildung erfolgt. Obwohl dies nicht bei jedem Arbeitsplatz auftreten kann, wenn der Arbeitgeber überleben soll, so ist es doch möglich, daß diese Situation bei einigen Arbeitsplätzen eintritt.

Bei einem Arbeitsmarkt mit Arbeitsplatzwettbewerb steht auch zu erwarten, daß der Arbeitgeber viel mehr für Ausbildung ausgibt, als er es bei einer Marktstruktur mit Lohnwettbewerb täte. Vieles, was allgemeine Ausbildung zu sein scheint, wenn man nach seinem möglichen Nutzen für andere Arbeitgeber fragt, erweist sich als spezifische Ausbildung, wenn man die Möglichkeiten in Betracht zieht, die institutionell gegeben sind, um diese Qualifikationen anderen Arbeitgebern zu verkaufen. Bei internen Arbeitsmärkten und eingeschränkter Lohn- und Anstellungskonkurrenz ist es den Arbeitnehmern nicht möglich, sich um besetzte Arbeitsplätze zu bewerben, wenn sie arbeitslos werden. Ökonomisch gesehen heißt das: sie können ihre Fertigkeiten nicht mitnehmen und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einbringen. So sorgen die institutionellen Bedingungen dafür, daß Qualifikationen firmenspezifisch sind und bleiben, obwohl andere Firmen sie theoretisch auch verwenden könnten. Folglich müssen die Arbeitgeber für ihren Erwerb zahlen.

Da die Arbeitgeber für einen Großteil der gesamten Ausbildungskosten aufkommen und mit dieser Investition Gewinn machen können, spielen die Ausgaben für Ausbildung eine zentrale Rolle in der Gewinnrechnung eines Unternehmens. Der Arbeitgeber ist daran interessiert, potentielle Arbeitnehmer aufgrund ihrer geschätzten Ausbildungskosten in eine Arbeitskräfteschlange einzuordnen, da das wesentlich ist, um solche Arbeiter auszuwählen, mit denen maximale Gewinne gemacht werden können.

### III. Die Arbeitskräfteschlange

Grundsätzlich sehen die Arbeitgeber Hintergrundmerkmale der Arbeitskräfte als einen Indikator für die zu erwartenden Ausbildungskosten und versuchen dann, ihre potentiellen Arbeitskräfte entsprechend ihrer Ausbildungskosten einzustufen und einzustellen. Für jedes Merkmal gibt es einen Durchschnittsrang, der sich aus den Einstufungen aller einzelnen Arbeitgeber ergibt. Ein Arbeitgeber sucht auszubildende Arbeitnehmer für einen ganzen Bereich von Arbeitsplätzen und innerhalb dieses Bereichs können die für den jeweiligen Arbeitsplatz erwünschten Merkmale differieren. Überdies können verschiedene Arbeitgeber den individuellen Merkmalen unterschiedliche Bedeutung als Indikator der potentiellen Ausbildungskosten beimessen. Bei jeder Fähigkeit schließlich werden sich vermutlich sowohl solche Arbeitgeber finden, die sie für besonders geeignet halten, als auch andere, die sie als gänzlich ungeeignet ansehen.

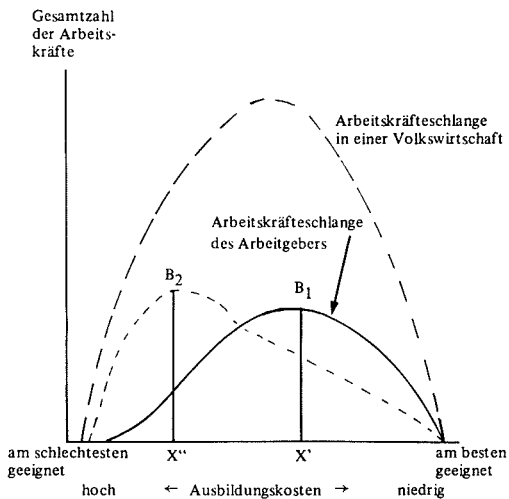
Daraus ergibt sich, daß Arbeiter mit identischen Merkmalen nicht notwendig identische Arbeitsplätze mit gleichem Ausbildungsaufwand und Einkommen haben. Je nach dem Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage bei Arbeitnehmern mit bestimmten Fähigkeiten werden ähnlich veranlagte Arbeiter auf einen ganzen Bereich von Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Einkommen verteilt. Für sie bedeutet das, daß sie praktisch an einer Lotterie teilnehmen.

Im Arbeitsplatzwettbewerbsmodell beziehen Arbeiter mit denselben Merkmalen, anders als im Lohnwettbewerbsmodell, nicht notwendig dasselbe Einkommen. Sie erhalten nicht das gleiche Maß an Ausbildung, selbst wenn sie identische Präferenzen haben, da ja für die Ausbildung am Arbeitsplatz im wesentlichen von den Arbeitgebern gesorgt wird und die Arbeitnehmer sie nicht käuflich erwerben. Damit liefert das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell eine Erklärung für die festgestellten Einkommensunterschiede bei Arbeitnehmern mit gleicher Qualifikation und Arbeitsleistung.

Die Arbeitskräfteschlange ist in Wirklichkeit mehrdimensional, weil sie von einer Vielzahl von Merkmalen abhängt. Wir wollen aber davon ausgehen, daß diese Merkmale zu einem allgemeinen Indikator für Ausbildungskosten zusammengefaßt werden können (was die Analyse vereinfacht, ohne die Resultate zu verändern, und die Darstellung der Arbeitskräfteschlange in einem zweidimensionalen Diagramm ermöglicht). Für jedes Merkmal gibt es eine Arbeitskräfteschlange, die von der Beurteilung dieser Eigenschaften durch Arbeitgeber abhängt und von der Anzahl der Arbeiter, die sie besitzen. Die Einstufungen durch die Arbeitgeber hängen sowohl von der Bedeutung dieser Merkmale für die Höhe der Ausbildungskosten ab als auch von der Anzahl der Arbeitsplätze, für die diese Ausbildungskosten relevant sind. Das Angebot an Arbeitskräften ist deshalb von Bedeutung, weil es von der Anzahl der Arbeiter mit einem bestimmten Merkmal abhängt, wie gut der zuletzt Eingestellte bei der Arbeitsplatzverteilung noch abschneidet. So können etwa schon alle angestellt sein, ehe sie auf Arbeitgeber treffen, die ihre Merkmale gering bewerten.

Bestimmte Arbeitskräfte mögen für einige Arbeitgeber die besten (also die mit den geringsten Ausbildungskosten) sein und für andere die schlechtesten (mit den höchsten Kosten), aber zu jedem Merkmal gibt es einen durchschnittlichen Wert ihrer Erwünschtheit und ebenso einen bestimmten Bereich möglicher Stellen. In Abb. 2 sind die individuellen Merkmale  $B_1$  und  $B_2$  über den gesamten Stellenbereich verteilt, aber das Merkmal  $B_1$  wird im Durchschnitt dem Merkmal  $B_2$  vorgezogen ( $X'$  ist größer als  $X''$ ).

Abb. 2  
Die Arbeitskräfteschlange  
Einstufung der Arbeitskräfte nach dem Grad ihrer Begehrtheit



Den Verlauf der Arbeitskräfteschlange in einer Volkswirtschaft erhält man, wenn man die ihr zugrundeliegenden Kurven für jedes Merkmal addiert. Je nach Präferenzen der Arbeitgeber und der Verteilung der Merkmale kann die Arbeitskräfteschlange eine sehr geringe oder auch sehr große Varianz aufweisen. Wenn alle Arbeitskräfte denselben Hintergrund hätten, so hätte die Arbeitskräfteschlange eine minimale Varianz, unabhängig von den Präferenzen der Arbeitgeber. Wären die Arbeitgeber der Auffassung, daß diese Eigenschaften wenig oder keinen Einfluß auf die Ausbildungskosten hätten, so hätte die Arbeitskräfteschlange ebenfalls eine minimale Varianz unabhängig von der Verteilung dieser Merkmale. Umgekehrt zeichnete die Arbeitskräfteschlange eine minimale Varianz aus, wenn die Arbeitgeber davon ausgingen, daß schon kleine Unterschiede bei den Merkmalen der Arbeiter zu großen Unterschieden in den Ausbildungskosten führten, oder auch, wenn diese Merkmale zwar nur eine geringe Bedeutung für die Höhe der

Ausbildungskosten hätten, dafür aber sehr unterschiedlich verteilt wären. Veränderungen, die zu einer ausgeglicheneren Verteilung der Merkmale der Arbeiter (und damit der Ausbildungskosten) oder zu einer Nivellierung der Präferenzen der Arbeitgeber bezüglich verschiedener Merkmale führen, würden zu einer Senkung der Varianz der Arbeitskräfteschlange führen, wogegen eine Steigerung der Varianz das Resultat entgegengesetzter Bewegungen wäre.

Änderungen im Verlauf der Arbeitskräfteschlange bedeuten jedoch nicht notwendig, daß sich auch die Verteilung der Einkünfte ändert, denn diese Verteilung ist nicht nur abhängig von der Arbeitskräfteschlange, sondern auch von der Verteilung der Arbeitsplatz- bzw. Ausbildungschancen. Eine Gruppe von (in bezug auf die Ausbildungskosten) äquivalenten Arbeitskräften könnte auf relativ unterschiedlich gestaltete Arbeitsplätze verteilt werden. Nach der jeweiligen Ausbildung am Arbeitsplatz wären die ursprünglich gleich qualifizierten Arbeiter dann unterschiedlich produktiv, da sie eine unterschiedliche Ausbildung erhalten hätten. Umgekehrt könnte eine Gruppe von unterschiedlich qualifizierten Arbeitskräften auf relativ gleichartige Arbeitsplätze verteilt werden. Die Ausbildung am Arbeitsplatz würde zu einer Verteilung von Einkommen und Arbeitsplätzen führen, die gleichmäßiger ist als die Verteilung der individuellen Merkmale bzw. der Ausbildungskosten. Die Höhe der Einkünfte hängt aber von der Verteilung der Beschäftigungschancen ab und nicht vom Verlauf der Arbeitskräfteschlange, die nur die Reihenfolge - und damit die Verteilung - des Zugangs zu den offenen Stellen bestimmt. Beide Verteilungen hängen jedoch insofern voneinander ab, als Veränderungen bei den Ausbildungskosten auch Veränderungen bei der Verteilung von Beschäftigungschancen hervorrufen können.

Auf der Grundlage einer solchen Arbeitskräfteschlange werden die Arbeitsplätze mit der dazugehörigen fortschreitenden Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt so verteilt, daß die Arbeitgeber zuerst die Arbeiter an der Spitze der Schlange einstellen und sich dann immer weiter nach unten bewegen. Die besten Arbeitsplätze gehen so an die besten Arbeiter und die schlechtesten Arbeitsplätze an die schlechtesten Arbeiter. Wenn ein Bedarf an ungelernter Arbeit besteht, werden einige Arbeitskräfte am Ende der Schlange wenig oder gar keine Ausbildung bekommen. In Zeiten des Arbeitskräftemangels jedoch werden auch die Arbeiter am unteren Ende der Schlange ausgebildet werden, da die Arbeitgeber gezwungen sind, Arbeitskräfte auch unter hohen Kosten auszubilden, um die offenen Stellen besetzen zu können. Umgekehrt werden bei einer unzureichenden Anzahl von Arbeitsplätzen die am Ende der Arbeitskräfteschlange stehenden Arbeiter unbeschäftigt bleiben.

Also zeigen sich konjunkturbedingte Schwankungen bei der Nachfrage nach Arbeitskräften nicht als Veränderungen in der Lohnhöhe, sondern als Veränderungen bei den verlangten Eigenschaften der Arbeiter.

Wenn es einen Überschuß an Arbeitskräften gibt, werden die Einstellungskriterien verschärft, und wenn Arbeitskräfte knapp sind, werden die Kriterien gelockert. Wenn bessere - d. h. in der Ausbildung billigere - Ar-



beitnehmer eingestellt werden können, so werden diese eingestellt. Im allgemeinen fungieren die Einstellungskriterien und nicht so sehr die Löhne als Ausgleichsmechanismus auf dem Arbeitsmarkt. Wenn weniger Arbeitskräfte gebraucht werden, verschiebt die Angebotskurve sich dadurch nach unten, daß die Anforderungen an einzustellende Arbeitskräfte erhöht werden. Diese Verschärfung und Lockerung der Einstellungskriterien im Verlauf des Konjunkturzyklus ist ein Phänomen, das mit dem Arbeitsplatzwettbewerbsmodell, aber nicht mit Hilfe des Lohnwettbewerbsmodells erklärt werden kann, und es besagt, daß die Bewegungen in der Angebotskurve von ausbildbaren Arbeitskräften dazu dienen, Märkte kurzfristig auszugleichen. Wenn Einstellungskriterien verschärft werden, verschiebt sich die Angebotskurve nach unten; bei Lockerung der Kriterien verschiebt sie sich nach oben. Marktausgleich erfolgt aber in erster Linie durch Veränderung in der Anzahl der Arbeiter, die ausgebildet werden, und nicht so sehr durch relative Lohnveränderungen bei bereits ausgebildeten Arbeitern.

### 1. Die Bedeutung der relativen Stellung

Der Arbeitsplatzwettbewerb unterscheidet sich von Lohnwettbewerb insofern, als die relative Stellung des Arbeiters bezüglich seiner Merkmale wichtiger wird als seine absolute Qualifikation. Betrachten wir die Frage, ob man sich einer College-Ausbildung unterziehen soll oder nicht. Angenommen, jemand entscheidet sich gegen eine College-Ausbildung und stellt dann fest, daß seine Nachbarn eine College-Ausbildung absolvieren. Nach dem Lohnwettbewerbsmodell wird diese Beobachtung die ursprüngliche Entscheidung gegen die College-Ausbildung bestärken. Denn infolge einer beträchtlichen Erhöhung des Angebots an Arbeitskräften mit College-Ausbildung fallen deren Löhne, während die Löhne der übrigen Arbeitskräfte ohne College-Ausbildung wegen der Verringerung des Angebots an solchen Arbeitskräften steigen werden. Also wird der eigene Lohn über und der der anderen unter der Höhe liegen, mit der man ursprünglich gerechnet hatte. Wenn die Ertragsrate einer College-Ausbildung ursprünglich unter dem eigenen, erwarteten Zeitwert lag, oder unter dem Zinssatz, zu dem man Kredite aufnehmen kann, so liegt diese Rate nunmehr noch weiter unter dieser Schwelle.

Beim Arbeitsplatzwettbewerbsmodell dagegen würde diese Beobachtung über die Handlungsweise der Nachbarn zu anderen Schlußfolgerungen führen. Erinnern wir uns, daß der Arbeiter aufgrund seiner Hintergrundsmerkmale seinen Platz in einer Arbeitskräfteschlange erhält. Aufgrund seiner relativen Stellung innerhalb dieser Schlange wird er für verschiedene Arbeitsplätze oder Ausbildungsmöglichkeiten ausgewählt. Die besten, höchstbezahlten Arbeitsplätze gehen an die besten Arbeitnehmer. Folglich hängen Anzahl und Art der Arbeitsplätze, die zur Verteilung an Arbeiter mit bestimmten Merkmalen zur Verfügung stehen, davon ab, wie groß das Angebot an Arbeitskräften mit höher bewerteten individuellen Merkmalen ist. Eine Zunahme der Arbeiter mit bevorzugten Eigenschaften kann so zu einer



Verringerung der erwarteten Einkünfte bei Arbeitern mit geringer bewerteten Merkmalen führen. So kann jede zusätzliche Arbeitskraft mit College-Ausbildung die relative Stellung der übrigen Arbeitnehmer mit High-School-Abschluß verschlechtern.

Nach dem Arbeitsplatzwettbewerbsmodell kann Bildung daher zu einer notwendigen Abwehrmaßnahme werden. Sobald das Angebot an höher gebildeten Arbeitskräften wächst, müssen die Arbeiter feststellen, daß sie - schon um ihr gegenwärtiges relatives Einkommen halten zu können - ihr eigenes Bildungsniveau erhöhen müssen. Wenn sie nicht aufs College gehen, tun es andere, und ihr augenblicklicher Arbeitsplatz steht ihnen dann nicht mehr offen. Bildung wird zu einer lohnenden Investition, nicht weil man so mehr verdient, als es der Fall wäre, wenn die anderen nicht ihre Bildung verbessern, nur man selbst nicht. Bildung wird so zu einer Ausgabe, die nötig ist, um den eigenen "Marktanteil" zu verteidigen. (10)

Je größer die Anzahl der höhergebildeten Arbeitskräfte ist und je schneller sie wächst, desto dringlicher werden solche Verteidigungsausgaben. Nach dem Arbeitsplatzwettbewerbsmodell können Bildungsinvestitionen lohnende Investitionen werden (die interne Ertragsrate übersteigt den Zeitwert oder den externen Zinssatz), wenn man feststellt, daß viele andere die Investition machen, die man selbst ursprünglich scheute. Die Rationalität solcher Ausgaben zur Besitzstandswahrung für den einzelnen kann jedoch leicht dazu führen, daß gesamtgesellschaftlich zu hohe Ausgaben für die Bildung getilgt werden, wie auch für die ganze Industrie die Personalakquisitionskosten zu hoch werden können.

#### IV. Schlußfolgerungen

Im Arbeitsplatzwettbewerbsmodell zur Erklärung der Einkommensverteilung macht die Arbeitskräfteschlange einen entscheidenden Faktor aus, aber eben nur einen Faktor dieser Theorie. Hinzu kommt die Untersuchung der Verteilung von Beschäftigungs- oder Einkommenschancen, für die der einzelne ausgebildet wird. Wie wir im nächsten Kapitel (des Bandes, aus dem dieser Beitrag entnommen ist; Anmerkung des Hrsg.) sehen werden, hängen Arbeitskräfteschlange und Arbeitsplatzverteilung miteinander zusammen - sie verändern sich nicht völlig unabhängig voneinander - wenn auch die eine nicht die ein-eindeutige Abbildung der anderen ist. Veränderungen im Verlauf der Arbeitskräfteschlange führen nicht notwendig zu den gleichen Veränderungen bei der Arbeitsplatzverteilung.

## Anmerkungen

- 1 U. S. Department of Labor, "Formal Occupational Training of Adult Workers", Manpower Automation Research Monograph Nr. 2 (Washington D. C. : Government Printing Office 1964), 3, 18, 20, 43.
- 2 Im Extremfall sind Ausbildung und Produktion untrennbar miteinander verbunden. Das ist sicher der Fall, wenn eine Firma mit einzigartigen Produktionsanlagen ausgestattet ist.
- 3 "Shape-up" ist eine spezifisch amerikanische Organisation des Arbeitsmarkts in Wirtschaftsbereichen mit kurzfristig stark schwankender, nicht prognostizierbarer Arbeitskräftenachfrage, wie z. B. in Seehäfen und im Baugewerbe. Beim shape-up wird in der Regel innerhalb kurzer Fristen, mitunter täglich, den Beschäftigten gemäß ihrem Arbeitskräftebedarf eine entsprechende Zahl von Arbeitskräften zugeteilt, die nach einem - häufig von der Gewerkschaft aufgestellten und kontrollierten - Beschäftigungsplan so dimensioniert wird, daß auf längere Sicht jede Arbeitskraft in dem Pool eine angemessene Zahl von Arbeitsstunden und Entgelt erhält. Damit wird der bei dem irregulären Arbeitsanfall besonders bedrohliche Konkurrenzkampf unter den Arbeitern bzw. das gegenseitige Ausspielen durch die Arbeitgeber (das sog. "whip-sawing") unterbunden. Anm. des Herausgebers.
- 4 Auch wenn die direkte Lohn- und Einstellungskonkurrenz nicht überall herrschen kann, so mag es doch eine starke indirekte Lohn- und Einstellungskonkurrenz geben, wo der Gütermarkt durch hohe Preiselastizität bei der Nachfrage gekennzeichnet ist. Wenn in einem Industriezweig oder in einem Unternehmen die Löhne über dem Gleichgewichtslohn liegen, erzwingen die Verbraucher die Rückkehr zum Gleichgewichtslohn, indem sie auf andere Güter und Dienstleistungen ausweichen. In der einzigen umfassenden Studie über Preiselastizitäten stellen Houthakker und Taylor fest, daß von zweiundachtzig Klassen, die die Verbrauchsgüter erschöpfend erfassen, bei vierundfünfzig Klassen eine Preiselastizität auftrat, die nicht signifikant von Null abwich; neun hatten eine Preiselastizität zwischen Null und Eins, acht eine solche zwischen Eins und Zwei, und elf besaßen eine Preiselastizität über Zwei. Es gibt also einen gewissen begrenzten Spielraum für indirekte, über den Gütermarkt vermittelte Lohn- und Anstellungskonkurrenz. Auf vielen Gebieten scheint er nicht zu bestehen.
- 5 Vgl. "Vocational Education", Journal of Human Resources, 3, (1963), 1-140, Supplement.
- 6 Eine ausführlichere Untersuchung des internen Arbeitsmarktes findet sich bei Peter B. Doeringer und Michael J. Piore, Internal Labor Markets and Manpower Analysis (Lexington, Mass. : D. C. Heath 1971).
- 7 Arbeitskräfte könnten nach ihrer möglichen wirtschaftlichen Leistung eingestuft werden, indem man den Arbeitsplatz betrachtet, an dem sie ihre beste Nutzen-Kosten Relation erbringen. Die Kosten wären die Ausbildungskosten für diesen Arbeitsplatz und der Nutzen die diskontierten Einkünfte an diesem Arbeitsplatz über das gesamte Erwerbsleben hinweg. Wenn der Arbeiter jedoch den Wettbewerb um den für ihn optimalen Arbeitsplatz verliert, so wird er nicht in der Lage sein, seine mögliche Leistungsfähigkeit an den Tag zu legen. Seine tatsächliche Leistungsfähigkeit ergibt sich in der Nutzen-Kosten-Relation des besten Arbeitsplatzes, den er wirklich bekommen kann.

- 8 Vgl. Peter B. Doeringer (Hrsg.), Programs to Employ the Disadvantaged (Englewood Cliffs, N. J. : Prentice Hall 1969).
- 9 Zum Problem der allgemeinen und spezifischen Qualifikationen im Rahmen des Lohnwettbewerbsmodells vgl. die grundlegende Darstellung von Gary S. Becker, Human Capital (New York: Columbia University Press 1964).
- 10 Dies war eine gängige Klage der Studenten während der Unruhen an den amerikanischen Universitäten von 1969-70.



Gliederung

Vorbemerkung

I. Der primäre Sektor

1. Struktur
2. Der interne Markt
  - a) interne Lohnstruktur
  - b) interne Mobilität
3. Der betriebsinterne Lohn im Verhältnis zu externen Löhnen
4. Das Angebot von guten Arbeitsplätzen auf dem Primärsektor

II. Der sekundäre Markt

1. Die Struktur des sekundären Markts
2. Lohnbestimmung
3. Mobilität und Zugangsbarrieren zum primären Sektor
4. Unterwertige Beschäftigung: Das Festhalten von guten Arbeitnehmern auf dem Sekundärsektor
  - a) Diskriminierung
  - b) Einschränkungen der Rückkoppelung
  - c) Wirkungen des Lebenszyklus
  - d) Externe Informationseffekte

III. Der Zusammenhang von Armut und Arbeitslosigkeit

1. Die neue strukturelle Arbeitslosigkeit
2. Hinweise auf Verschiebungen bei der strukturell bedingten Arbeitslosigkeit

IV. Probleme für die Politik

1. Direkte Schaffung von guten Arbeitsplätzen
  - a) Der private Sektor
  - b) Beschäftigung im öffentlichen Dienst
  - c) Politischer Ausblick
2. Andere politische Möglichkeiten

V. Schlußfolgerungen

Anmerkungen

## Vorbemerkungen

(Der Aufsatz beginnt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Hypothesen der Anhänger des dualen Arbeitsmarktmodells. Auf diese einleitenden Passagen wird hier verzichtet, da das dualistische Konzept durch die voranstehenden vier Beiträge in weit größerer Ausführlichkeit dargestellt ist. Zu beachten ist im folgenden die expansive Fassung des Begriffs "Neoklassik"; Anmerkung des Hrsg.)

Meine Sicht des neoklassischen Arbeitsmarktmodells ist weiter gefaßt als das Wettbewerbsmodell nach dem Lehrbuch (1). Auf dieser Welt gibt es nun einmal institutionalisierte Vereinbarungen, und sogar die Hauptstütze der angewandten neoklassischen Wirtschaftslehre, die Chicagoer Schule, hat das anerkannt. So stammt der klassische Aufsatz über den empirischen Einfluß der Gewerkschaften von H. Gregg Lewis, und die erste fruchtbare Arbeit über Diskriminierung hat Gary Becker verfaßt (2). Manchmal setzt die dualistische Literatur offenbar voraus, daß allein schon die Existenz von Einrichtungen wie Gewerkschaften oder von Diskriminierung das neoklassische Modell irrelevant machen. Sicherlich gibt es einige orthodoxe Wirtschaftswissenschaftler, die solchen Institutionen eine verhältnismäßig geringe Wirkung zusprechen; so geben sie z. B. zwar zu, daß Gewerkschaften Lohnerhöhungen durchsetzen können, halten aber daran fest, daß deren Effekt durch die Tendenz der Unternehmen, daraufhin die Einstellungsanforderungen zu erhöhen, weitgehend aufgehoben wird. Wie dem auch sei, diese Haltung wird hier nicht eingenommen, und sie ist auch kein notwendiges Merkmal der Neoklassik.

Ich benutze das Etikett "neoklassisch" hier als eine kurze Umschreibung für jene Wirtschaftswissenschaftler, die zwar den Einfluß von Institutionen anerkennen und die Wirtschaft aus industriellen und demographischen Segmenten aufgebaut sehen, für die diese Elemente aber in Arbeitsmarktmodelle integriert sind, in denen das Gewinnmaximierungsprinzip und die traditionelle Preistheorie zentrale Axiome darstellen (3). Ihr Stammbaum beginnt mit den klassischen Wirtschaftstheoretikern Adam Smith und John Stuart Mill und umfaßt eine heterogene Gruppe von modernen Wirtschaftswissenschaftlern, die sich mit Arbeitsmarktproblemen beschäftigt haben, wie John T. Dunlop, R. A. Gordon, Charles C. Holt und Albert Rees (4). Meine Terminologie unterscheidet sich also von der anderer Wissenschaftler, für die sich die neoklassische Position auf Wettbewerbsmodelle des Arbeitsmarkts konzentriert, die von der institutionellen Wirklichkeit nicht tangiert werden. Obwohl die vorliegende Arbeit sich gegen die dualistische Literatur richtet, wird hoffentlich auch deutlich, daß deren Modell implizit eine nützliche Kritik am Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarkts enthält. Ich unterscheide zwischen 1) dem "dualen" Modell, 2) dem Wettbewerbsmodell, das institutionelle Barrieren und branchenmäßige und demographische Segmentation ausschließt und in dem Humankapital-Überlegungen vorherrschen, und 3) dem neoklassischen Modell, wie es oben definiert wurde.

## I. Der primäre Sektor

Die zentrale Hypothese des dualen Modells ist die Existenz von zwei Wirtschaftssektoren: einem primären Sektor mit hohen und einem sekundären mit niedrigen Löhnen. Der erstere besteht aus Industriezweigen oder Unternehmen - oder genauer, aus deren Bestandteilen -, die interne Arbeitsmärkte haben.

### 1. Die Struktur

Sowohl dualistische wie neoklassische Wirtschaftswissenschaftler stimmen grundsätzlich darin überein, daß der interne Arbeitsmarkt aus einer Menge strukturierter Beschäftigungsverhältnisse innerhalb eines Unternehmens besteht, die auf einer Anzahl formeller (wenn die Belegschaft gewerkschaftlich organisiert ist) oder informeller Regelungen beruhen, durch welche alle Arbeitsplätze und deren Beziehungen zueinander bestimmt sind (5). Diese Regelungen erstrecken sich z. B. auf Tätigkeitsinhalte, Löhne, Aufstiegschancen und Beschwerdeverfahren. Die Komplexität der Beschäftigungsverhältnisse verdankt sich in erster Linie der Weiterentwicklung von Aufgaben, die arbeitsplatzspezifisch sind und daher eine spezifische, häufig am Arbeitsplatz erworbene Ausbildung verlangen. Wegen dieser institutionellen Gegebenheiten ist die Beschreibung des Arbeitsmarktes durch das Wettbewerbsmodell, wonach dieser auf Angebot und Nachfrage für jeden Arbeitsplatz beruht, nicht anwendbar. Die meisten Arbeitsplätze sind einzigartig und haben keinen externen Markt. Daher ist der Arbeitsmarkt nicht mit einer Börse zu vergleichen. Neue Arbeitnehmer werden grundsätzlich auf Eingangsarbeitsplätzen eingesetzt, während die meisten höheren Positionen durch interne Beförderung besetzt werden. Die Zugangspforten stehen zumeist den Ungelernten offen, den sehr geringfügig Angelernten, den gelernten Facharbeitern sowie Arbeitskräften mit bestimmten Führungs- und Stabsqualifikationen. Da die Ausbildung aber vor allem arbeitsplatzspezifisch geschieht, haben Arbeitskräfte, die schon einem Betrieb angehören, einen Vorteil gegenüber Außenseitern, sie besitzen gewissermaßen ein Monopol über ihre Arbeitsplätze. Zugleich wächst damit auch die potentielle Kontrolle des Unternehmens über die Arbeiter; denn deren spezifische Ausbildung hat für ihren gegenwärtigen Arbeitgeber den meisten Wert.

Die dualistische Interpretation des internen Arbeitsmarktes ist durchaus anfechtbar. Eine ihrer allgemeinen Voraussetzungen ist, daß Effizienzkriterien für die Entscheidung des Managements, die den internen Arbeitsmarkt betreffen, zwar bedeutsam, aber nicht ausschlaggebend sind (6). Präziser gefaßt wird behauptet, daß Produktivität oder hohe Löhne an den Arbeitsplatz und nicht an den Arbeitnehmer gebunden sind; daß die Lohnstruktur nicht von Effizienzüberlegungen beherrscht wird, sondern eher von Brauch und Gewohnheit; und daß gute Arbeitsplätze über Beförderungsmethoden, die weitgehend auf institutionellen Regelungen beruhen, mit Be-



triebsangehörigen besetzt werden. Folglich werde auf dem Primärsektor die Verteilung von Arbeitsplätzen und Einkommen nicht durch Können und Humankapital geregelt. Darüber hinaus wird von den Vertretern der dualistischen Theorie behauptet, daß die Anzahl der Arbeitsplätze auf dem Primärsektor sich nicht an die Verfügbarkeit von guten Arbeitskräften anpaßt, und sie stützen diese Behauptung auf den empirischen Befund, daß diese Zahl sich mit dem relativen Faktorpreis von guten Arbeitskräften nicht ändert. (7) Von diesem Ergebnis abgesehen enthält die duale Literatur jedoch wenig empirisches Material über den Primärsektor.

Die Dualisten geben keine Motivationen an, die als Ersatz für den Effizienzgesichtspunkt in Frage kommen könnten. Das ist eine entscheidende Lücke in ihrer Analyse, insbesondere im Hinblick auf ihre politischen Zielsetzungen. Sie bleiben dadurch unfähig vorauszusagen, wie Unternehmen mit hohen Löhnen auf unterschiedliche politische Programme zur Vermehrung "guter" Arbeitsplätze reagieren werden.

Mein Ansatz ist ein anderer: Ich sehe im internen Arbeitsmarkt eine effizienzorientierte institutionelle Reaktion auf die Marktkräfte, die durch betriebsspezifische Arbeitsplätze und die Technologie der Ausbildung am Arbeitsplatz hervorgebracht werden (8).

Das Effizienzargument kann folgendermaßen zusammengefaßt werden: Betriebsspezifische Arbeitsplätze, die eine spezifische Ausbildung verlangen, stellen ein überall vorhandenes Problem eines zweiseitigen Monopols dar. Ein wesentlicher Zweck des internen Arbeitsmarktes ist es, dieses Problem so zu neutralisieren, daß es nicht zum Schaden von Arbeitnehmern wie Unternehmensleitung die Ressourcen des Unternehmens verschlingt. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es erforderlich, die Kosten für das Aushandeln von Arbeitsbedingungen und für die Fluktuation zu minimieren, die Arbeitnehmer zur praktischen Anwendung ihrer spezifischen Kenntnisse zu ermuntern sowie sicherzustellen, daß betriebsspezifische Investitionen, die ein Arbeitsplatzmonopol zur Folge haben könnten, so vorgenommen werden, daß sie das Risiko einer Ausbeutung dieses Monopols für beide Seiten ausschließen. Entgegen der dualistischen Auffassung gibt es wichtige Merkmale im Beschäftigungsverhältnis, die die Effizienz fördern: Obwohl - erstens - die Unternehmen ihre Lohnsätze an die jeweiligen Arbeitsplätze binden und nicht an die Arbeitnehmer, so tun sie das doch, um die Kosten des Aushandelns der Löhne zu verringern und um das reibungslose Funktionieren der Organisationsstruktur zu erleichtern; zweitens besetzt das Unternehmen Arbeitsplätze mit Ausnahme der Eintrittspositionen in der Weise, daß verdiente Arbeitnehmer im Zuge ihrer fortschreitenden Qualifikation durch die Positionen der organisatorischen Struktur hindurch befördert werden. Hochbezahlte Arbeitsplätze machen noch keine hochbezahlten Arbeitskräfte, vielmehr filtert der interne Arbeitsmarkt die Arbeitnehmer und plziert die guten auf die guten Arbeitsplätze. Die Unterschiede zwischen der dualistischen Sicht und dem Effizienzargument werden im folgenden dargelegt.

## 2. Der interne Markt

### a) Interne Lohnstruktur

Doeringer und Piore betonen die Rolle solcher Faktoren wie Lohnvergleiche auf dem örtlichen Arbeitsmarkt, individuelle Leistungsbemessung und Arbeitsplatzbewertungsschemata bei der Festsetzung der an bestimmte Arbeitsplätze gebundenen Löhne. Die Vergleiche und Bemessungen sind eindeutig neoklassische Momente; die ersteren messen wettbewerbsorientierte Marktkräfte im allgemeinen und die letzteren wägen den Wert des einzelnen Arbeitnehmers ab. Doeringer und Piore ziehen es jedoch vor, das Schema der Arbeitsplatzbewertung als von Effizienzüberlegungen nicht entscheidend beeinflusst zu interpretieren. Aus ihrer Sicht hat die Unternehmensleitung eine erhebliche Ermessensfreiheit bei der Festsetzung der Löhne, obwohl Marktkräfte bei bestimmten Arbeitsplätzen eine untere Lohngrenze erzwingen. Im Grunde gebe es eine unbegrenzte Anzahl von internen Gleichgewichtsstrukturen, und welche sich durchsetzt, werde nicht von der Effizienz bestimmt.

Der Effizienzanatz gibt zu, daß das Unternehmen eine beträchtliche Flexibilität bei der Bestimmung seiner internen Lohnstruktur hat, solange der Durchschnittslohn hoch genug ist, um das notwendige Arbeitskräfteangebot anzuziehen. Der externe Markt setzt zwar einige Randbedingungen für die Lohnrelationen, weil das Unternehmen sich Arbeitnehmer aus etlichen generell nach Berufen unterschiedenen Teilarbeitsmärkten besorgt. Es kann zum Beispiel ungelernte Arbeitskräfte bei Pförtnerarbeiten anstellen, angelernte Arbeiter für die Bedienung von Maschinen (und vielleicht für eine eventuelle Weiterbildung und Beförderung zum gelernten Maschinisten), gelernte Facharbeiter (wie z. B. Elektriker), Büroangestellte und Führungskräfte. Das bedeutet jedoch nicht, daß deswegen die Eintrittslöhne des Unternehmens denen anderswo entsprechen müßten, sondern nur, daß der erwartete Zeitwert des Gesamtarbeitseinkommens einschließlich der Aufstiegsmöglichkeiten hoch genug sein muß, um die notwendigen Arbeitskräfte anzuziehen (9).

Im allgemeinen bestimmt also der Wettbewerbsmarkt keine individuelle Lohnhöhe innerhalb des Betriebs (außer für einen Eintrittsarbeitsplatz, der nicht in eine Aufstiegsleiter hineingehört). Aber dennoch können die Unternehmen ihre relativen Löhne nicht beliebig festsetzen. Wie die Literatur über Arbeitsplatzbewertungsverfahren betont, sollen Löhne die innerbetriebliche Effizienz fördern. Die Lohnstruktur verbindet z. B. Beförderungen mit Lohnerhöhungen, die ausreichen, um für ein Streben nach Aufstieg zu sorgen. Autoritätsverhältnisse werden dadurch gefestigt, daß einem Arbeiter mehr gezahlt wird als denen, die er beaufsichtigt. Wie Meij zusammenfassend feststellt, ist "die interne Lohnstruktur die Wertdimension der Organisationsstruktur" (10).

In diesem Zusammenhang ist es wichtig festzustellen, ob die interne Lohnstruktur auf (öffentliche) Interventionen von Regierungsseite reagiert. Wäre es sinnvoll, wenn Bemühungen um eine Angleichung der Einkommen sich schwerpunktmäßig auf interne Differenzierungen richten? Thurow und

Lucas schlagen eine Politik zur Veränderung der "soziologischen Bewertung darüber, was 'gerechte' Lohnunterschiede sind," vor. (11) Aber eine Reihe von Problemen dürfte die Wirksamkeit dieses Ansatzes einschränken. Erstens haben Arbeitsplatzbewertungsschemata den stärksten Einfluß innerhalb der Aufstiegsleitern. Obwohl ein zum Zeitpunkt der Einstellung kaum qualifizierter Arbeiter u. U. bis in die Unternehmensleitung aufsteigen kann, sind die Aufstiegsleitern für Produktionsarbeiter und Führungskräfte im allgemeinen getrennt. Jede Gruppe hat ihre eigenen Zugangsstellen, die aus verschiedenen externen Arbeitsmärkten besetzt werden. Folglich könnte man zwar die relativen Löhne von verschiedenen eingestuftem Produktionsarbeitern ändern, aber die Existenz von verschiedenen Märkten für allgemeinere Arbeitskräftekategorien wie angelernte Arbeiter und Führungskräfte interferiert mit den Bemühungen der Firmen, ihre relativen Löhne zu verändern. Zweitens, selbst innerhalb der Aufstiegsleitern versuchen Arbeitsplatzbewertungspläne die verschiedenen Faktoren so zu gewichten, daß interne Effizienz gefördert wird. Wenn angelernte Helfer nur geringfügig weniger verdienen als ihre gelernten Vorgesetzten, hätten sie wenig Anreiz, sich der Ausbildung zu unterziehen, durch die sich das Unternehmen mit gelernten Arbeitern versorgt. Diese Zusammenhänge müssen bei der Interpretation der internen Lohnstruktur im Mittelpunkt stehen. Das interne Lohngefälle dürfte einen Zweck erfüllen: Denn selbst ein Arbeitsmarkt mit vollkommenem Wettbewerb bestimmt nicht jeden einzelnen Lohn. (12) Die "soziologischen" Faktoren von Piore und Thurow stellen im wesentlichen die subjektiven ("Geschmacks") Variablen des Effizienzmodells dar, die die Haltung der Arbeitnehmer gegenüber der Ausbildung und dem nicht pekuniären Aspekt der Arbeitsplätze bestimmen. Gewohnheit, Beharrungsvermögen und die Haltung der Arbeitskräfte müssen abgewogen werden, um eine effiziente Lohnstruktur zu erzielen. (13)

#### b) Interne Mobilität

Nach übereinstimmender Ansicht von Dualisten und eher traditionellen Wirtschaftswissenschaftlern sorgen die internen Arbeitsmärkte des Hochlohn-Sektors dafür, daß Aufwärtsmobilität sich größtenteils mehr auf dem Wege des internen Aufstiegs vollzieht als durch Betriebswechsel. Am Arbeitskräfteaustausch zwischen den Firmen sind in überdurchschnittlichem Umfang junge Arbeiter beteiligt, die auf der internen Aufstiegsleiter noch nicht avanciert sind. Wenn ein Arbeitnehmer in seiner Karriere erst einmal vorangekommen ist, wird der Wechsel zu einem anderen Unternehmen für ihn kostspielig: Es bedeutet, daß er seinen Platz in der Aufstiegsleiter verliert, da Unternehmen im allgemeinen nur auf dem Eingangsniveau einstellen.

Die Aufstiegsleiter hat auf einem effizienten internen Arbeitsmarkt wichtige Funktionen, die von den Dualisten, da nach deren Auffassung Seniorität und allgemein institutionelle und soziale Vereinbarungen den Aufstieg regeln, vernachlässigt werden. Erstens dient sie dazu, verdienstvolle Leistungen zu belohnen und die Fluktuation zu verringern. Zwar gibt

es fast für jeden Arbeitsplatz eine Spanne, innerhalb derer Lohnerhöhungen möglich sind; dieser Spielraum ist jedoch notwendigerweise begrenzt, und daraus entsteht der Wunsch, Arbeitnehmer auf höhere Positionen befördern zu können. Wie Becker und andere gezeigt haben, muß man spezifisch ausgebildeten Arbeitern mehr zahlen als andere Firmen, um sie von einer Kündigung abzuhalten. Wenn ein Beschäftigter die Aufstiegsleiter hochklettert, steigt auch sein Lohn im Verhältnis zu dem Alternativlohn, den er an der Eintrittsstelle zu einem anderen Unternehmen zu erwarten hätte.

Ein zweiter Vorteil von Aufstiegsleitern liegt darin, daß Arbeiter nicht nur spezifische Kenntnisse über ihre eigenen Arbeitsplätze erwerben können, sondern auch spezifische Qualifikationen für höhere Positionen des Unternehmens. Schon die physische Nähe zu denen, die in der Aufstiegshierarchie höher stehen oder die Gelegenheiten, deren Tätigkeit zu beobachten, die sich aus der Autoritätsstruktur eines Unternehmens ergeben, begünstigen diesen Prozeß. Mit anderen Worten, die Qualifikation für einen beruflichen Aufstieg ist ein Nebenprodukt des betrieblichen Produktionsprozesses: Sie ergibt sich mit der beruflichen Tätigkeit der Arbeitnehmer selbst.

Aufstiegsleitern stellen überdies einen Selektionsmechanismus innerhalb des Unternehmens dar. Daß die Leistung eines Arbeiters an seinem Arbeitsplatz wichtiger ist für den Aufstieg als einfache Seniorität, wird durch eine jüngere Studie des Bureau of Labor Statistics belegt, die herausfand, daß weniger als 2 v. H. der Arbeitnehmer von Tarifabkommen betroffen waren, nach denen Aufstieg ausschließlich auf Seniorität beruhte. (14) Im nicht gewerkschaftlich organisierten Bereich und bei Büro- und freien Berufen dominieren Fähigkeit und Leistung wahrscheinlich sogar noch stärker.

In der jüngsten theoretischen Literatur über Selektion wird betont, daß auf der Grundlage der Unvollkommenheit der Informationen, über die sowohl die Arbeiter als auch das Unternehmen verfügen, die Verteilung von Informationen für die Lohnverteilung ebenso bedeutsam ist wie mitgebrachte Fähigkeiten, Schulbildung und dergleichen. (15) Die Zufälligkeit jeder Lohnverteilung scheint die Grundidee des dualen Modells zu stützen. Wo die Dualisten (und einige der Selektionsanalytiker) jedoch behaupten, daß multiple Gleichgewichte aus der Wirkung des internen Arbeitsmarktes resultieren, kann ich nicht zustimmen. Meiner Meinung nach ist es ein wichtiger Zweck des internen Arbeitsmarktes, kontinuierlich als Selektionsmechanismus zu wirken. Befähigungsnachweise, die anderswo erworben wurden, werden zum Zeitpunkt der Einstellung bewertet; aber danach dürfte bei einer Technologie, die spezifische Ausbildung und Ausbildung am Arbeitsplatz erfordert, ein interner Arbeitsmarkt wohl der effizienteste Apparat für das Sammeln und die Analyse von Daten über individuelle Leistungen sein. Diese Interpretation umfaßt drei Aspekte. Erstens: Wenn Selektionskriterien wie z. B. Bildung keine nützliche Information lieferten, würde man sie schließlich aufgeben. (16) Zweitens: Eine statistisch feststellbare Diskriminierung ist nicht ausgeschlossen, weil Arbeitgeber sich mit großer Wahrscheinlichkeit aufwendige Informationen ersparen. Solange je-

doch Irrtümer beim Anstellungsprozeß im Nachhinein noch berichtigt werden können, haben die Unternehmen wenig Anlaß, absolute Eintrittsschranken zu errichten. Abgesehen von einer regelrechten Entlassung irrümlich eingestellter Arbeitnehmer können die Unternehmen ihre Verluste auch dadurch gering halten, daß sie diese Arbeitnehmer auf der Aufstiegsleiter nicht vorankommen lassen. Drittens: Die fortwährende Selektion auf internen Arbeitsmärkten und durch eine Anzahl verschiedener Tests hat auf die Arbeitnehmer die Wirkung, daß sie die Neigung, eine bestimmte Barriere mit übergroßem Aufwand zu überwinden, verlieren.

### 3. Der betriebsinterne Lohn im Verhältnis zu externen Löhnen

Arbeitsplätze auf dem Primärsektor sind teilweise deshalb gute Arbeitsplätze, weil sie hoch bezahlt sind. Aber warum zahlen manche Unternehmen mehr als den Wettbewerbslohn? Nach dem dualistischen Modell scheint es für die guten Arbeitsplätze wesentlich zu sein, daß sie eine spezifische Ausbildung bieten. Hohe Löhne, Aufstiegsmöglichkeiten und andere wünschenswerte Attribute scheinen diesem Hauptmerkmal untergeordnet zu sein. Im Rahmen des dualistischen Ansatzes selbst jedoch kann spezifische Ausbildung allein die hohen Löhne nicht erklären. Geht man von der dualistischen These aus, daß der interne Markt nicht nach Effizienzgesichtspunkten funktioniert, so müssen die Unternehmen des Primärmarktes Marktmacht ausüben. Man würde dann erwarten, daß Unternehmen mit Marktmacht weitgehend identisch sind mit solchen, die sich spezifische Ausbildung für Arbeiter nutzbar machen. Eine hohe Investition in spezifische Ausbildung bedeutet eine hohe Investition in Humankapital. Darüber hinaus ist die Art von spezifischer Ausbildung, die Doeringer, Piore und andere erörtern, mit hohem Einsatz von Sachkapital verbunden. Folglich haben diese Unternehmen hohe fixe Kosten und finden sich eher in konzentrierten Industriezweigen, die Gütermarktmacht haben und leichter gewerkschaftlich organisiert werden können.

Obwohl Marktmacht auf dem Primärsektor des dualistischen Modells durchgehend vorhanden sein mag, bedeutet das nicht, daß alle hochbezahlten Arbeitsplätze und alle Arbeitsplätze mit spezifischer Ausbildung mit Marktmacht verbunden sind. Wie Hall, Okun und Ulman - und Doeringer und Piore - ausgeführt haben, können Unternehmen mit spezifisch ausgebildeten Arbeitskräften hohe Löhne durch die Einsparung hoher Fluktuationskosten ausgleichen. (17) Die Lohnstückkosten bleiben unverändert, so daß die Wettbewerbsstellung des Unternehmens nicht verlorengeht. Folglich kann spezifische Ausbildung zusammen mit Marktmacht den Ursprung für hohe Löhne bilden. (18)

#### 4. Das Angebot von guten Arbeitsplätzen auf dem Primärsektor

Sind gute Arbeitsplätze rar im Verhältnis zum Angebot an guten Arbeitskräften? Die Dualisten sind offenbar der Meinung, daß Unternehmen mit hohen Löhnen es versäumen, auf Effizienz Wert zu legen, und daß dieses Versäumnis einen Mangel an guten Arbeitsplätzen verursacht. Der Großteil der empirischen Arbeiten, die den Primärsektor dualistisch interpretieren, behauptet, daß die Erfahrung diese Auffassung stützt. Unternehmer, die Piore über die Faktoren befragte, die ihre Entscheidungen bei der Wahl von Technologien beeinflussen, wiesen darauf hin, daß relative Faktorpreise für verschiedene Kategorien von Arbeitsqualifikationen unwichtig wären (19). Von der Anlage der Untersuchung her ist dieses Ergebnis nicht überraschend. Die Resultate bedeuten jedoch nicht, daß der neoklassische Preismechanismus nicht funktioniert. Erstens werden im Rahmen der internen Lohnstruktur die relativen Löhne durch das Unternehmen selbst kontrolliert und durch Arbeitsplatzbewertungsschemata festgesetzt. Folglich dürfen - in gewissen Grenzen - Firmen in ihrer Entscheidungsfreiheit nicht durch relative Löhne eingeengt sein. Zweitens, selbst wenn Unternehmen den externen Markt berücksichtigen würden, so gilt doch, daß die relativen Faktorpreise für breit kategorisierte Qualifikationen sich im Laufe der Zeit nur sehr langsam verändern. Daher dürften Faktorpreise nur langfristig eine merkliche Wirkung auf einzelne Unternehmen haben und deswegen in einem Bericht über die Lage des Unternehmens nicht erwähnt werden. Drittens sind hier alle Argumente der berühmten Machlup-Lester-Kontroverse über die Frage, ob Unternehmen Profitmaximierung betreiben, einschlägig. (20)

Ich würde behaupten, daß gute Arbeitsplätze knapp sind, gemessen am Pareto-Optimum, daß diese Ineffizienz aber aus Faktoren resultiert, die im neoklassischen Modell längst berücksichtigt sind, und nicht aus dem von den Dualisten behaupteten Typ von Ineffizienz herrührt. Marktmacht, ob bei Gewerkschaften oder Oligopolen, hat ein gesellschaftlich ineffizientes Unterangebot an guten Arbeitsplätzen zur Folge. Hohe Löhne, die nicht durch Einsparung von Fluktuationskosten ausgeglichen werden, verringern den Ausstoß des Primärsektors (und damit die abgeleitete Nachfrage nach guten Arbeitsplätzen) und führen zur Substitution von gelernten Arbeitskräften durch Kapital. Wie Becker ausgeführt hat, resultieren die dem Arbeitsmarkt inhärenten Unvollkommenheiten auch aus zu geringen Investitionen in spezifische Ausbildung. Da Arbeitnehmer sich nicht durch freiwillige Ausbildungsverträge an das Unternehmen binden können, stellt eine Investition in spezifische Ausbildung notwendigerweise ein größeres Risiko dar als eine Investition in Sachkapital. Das Ergebnis ist eine Diskrepanz zwischen privatem und gesellschaftlichem Ertrag von spezifischer Ausbildung.



## II. Der sekundäre Markt

Die dualistische Literatur über Beschäftigungsverhältnisse auf dem sekundären Markt hat sich auf vier Hypothesen konzentriert: Erstens: Es existiert tatsächlich ein sekundärer Markt, der niedrigere Löhne zahlt als der primäre Markt. Zweitens: Sein Lohnbestimmungsprozeß unterscheidet sich von dem des primären Marktes, insbesondere darin, daß er die wesentlichen Unterschiede beim Humankapital der Arbeitnehmer nicht beachtet. Drittens: Infolge der institutionellen Barrieren auf der Nachfrageseite gibt es kaum Mobilität zwischen den beiden Sektoren. Viertens: Unterbeschäftigung ist ein durchgehendes Merkmal des sekundären Marktes. - Diese Thesen werden im folgenden erörtert.

### 1. Die Struktur des sekundären Marktes

Der sekundäre Markt besteht aus Unternehmen mit relativ unentwickelten internen Märkten und Arbeitnehmern mit niedrigen Löhnen. Die Unternehmen haben viele Zugangsstellen, und wenige Positionen werden durch internen Aufstieg besetzt. Im allgemeinen zahlen Unternehmen auf diesem Sektor niedrige Löhne, und sie finden sich überwiegend auf dem Dienstleistungs-, Großhandels- und Einzelhandelssektor. Unternehmen mit niedrigen Löhnen gibt es jedoch auf jedem größeren Sektor, auch beim verarbeitenden Gewerbe.

Charakteristisch für den sekundären Sektor ist, daß er zum Teil überdurchschnittlich viele Arbeitnehmer aus Minoritätengruppen, Jugendliche und Kinder beschäftigt (21). Unternehmen auf diesem Sektor bieten auch wenig spezifische Ausbildung oder Ausbildung am Arbeitsplatz und verhältnismäßig begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten. Aufgrund dieser Beschränkungen ist der Anreiz für den Arbeitnehmer gering, auf seinem Arbeitsplatz zu bleiben oder ausnehmend gute Leistung zu zeigen. Sein gegenwärtiger Lohn, der durch Aufstieg kaum entscheidend zu erhöhen ist, unterscheidet sich nur unwesentlich von dem Alternativlohn in anderen Unternehmen. In ähnlicher Weise ist es für den Arbeitgeber auf dem sekundären Markt weniger problematisch, einen Arbeitnehmer auszustellen, da er keine wirkliche Investition in seine Ausbildung gesteckt hat. Daher "weisen Arbeitnehmer auf dem Sekundärsektor im Verhältnis zu denen auf dem Primärsektor eine größere Fluktuation, ein höheres Maß an Zuspätkommen und Absentismus, mehr Ungehorsam und ... mehr ... kleinere Diebstähle auf ...", "... hohe Fluktuationsraten und Friktionsarbeitslosigkeit können als die hervorstechenden Merkmale des sekundären Marktes angesehen werden" (22).

### 2. Lohnbestimmung

Lohnbestimmung hat einen Mikroaspekt in der Festlegung der Löhne, die dem einzelnen gezahlt werden und einen Makroaspekt in der Festsetzung der Lohnrate in einem Sektor oder Industriezweig auf längere Zeit hinaus.



Das dualistische Modell sagt über den ersteren Aspekt mehr aus als über den letzteren.

Hinsichtlich der einzelnen Löhne ist die grundlegende Hypothese der Dualisten die, daß es eine Bipolarisation des Arbeitsmarktes gibt, und daß dies ein analytisch oder empirisch brauchbarer Ansatz ist. Es kann innerhalb jeder Arbeitsplatzkategorie Segmentationen geben, vor allem auf dem Primärsektor, nicht aber zwischen den beiden Sektoren. Leider bietet die duale Literatur jedoch keine operationale Definition von guten und schlechten Arbeitsplätzen an, so daß von einer allgemein anerkannten empirischen Dichotomisierung nicht die Rede sein kann. Ein Datenproblem bei der Einstufung von Unternehmen ergibt sich schon daraus, daß Betriebe und Industriezweige, die grundsätzlich zum Hochlohnsektor gehören, auch als Arbeitgeber auf den sekundären Märkten auftreten können. Davon abgesehen zeigt in den Vereinigten Staaten die Verteilung von Industriezweigen nach Arbeitseinkommen deutlich keine Dichotomie; sie liegt tatsächlich verhältnismäßig nahe an einer Normalverteilung. Die Verteilung von Arbeitnehmern nach dem Einkommen bringt auch keine Beweise für Bipolarität (23). Eine einfache Analyse der Lohnverteilung ist jedoch kein angemessener Test für Bipolarisierung. Relevanter sind die Versuche, die Arbeitsplatzstruktur nicht nur entsprechend den Löhnen zu dichotomisieren, sondern auch gemäß einer Vielzahl von Variablen, die einen Arbeitsplatz charakterisieren oder individuelle Merkmale reflektieren. Aber auch diese Resultate sind gemischt. Dazu kommt in allen Fällen die Nullhypothese, daß es ein Kontinuum von Arbeitsplätzen gibt. Diese Annahme mag für ein streng lineares, auf Wettbewerb ausgerichtetes Humankapitalmodell in Frage kommen, sie gibt keinen befriedigenden Testfall für das neoklassische Modell, das demographische und branchenmäßige Segmentation anerkennt. (24)

Ob die Dualisten an eine strenge Dichotomie glauben, ist unklar. An der Oberfläche schafft dieses Konzept wirksam und in aufregender Weise Klarheit und Übersicht. Andererseits gibt es Forscher, einschließlich einiger Dualisten, die das Dichotomiekonzept sichtlich ernst genug nehmen, um seine Gültigkeit zu überprüfen. Was auch immer sie dazu bringen mag, dieser Idee anzuhängen, ihre politischen Ansichten sind von dem streng dualistischen Modell beeinflusst. So ist z. B. ihr Vorschlag, gut bezahlte Arbeitskräfte zu schaffen, verhältnismäßig leicht zu rechtfertigen, wenn die Alternative nur "schlechte" Arbeitsplätze heißt. Auf einem feiner segmentierten Markt würde dies jedoch bedeuten, daß sekundäre Arbeitnehmer einen breiteren Bereich von Arbeitsplätzen überspringen müßten, und es ergäben sich ernsthafte Probleme in Bezug auf horizontale und vertikale Gerechtigkeit.

Es gibt in der Tat Sektoren mit hohen und solche mit niedrigen Löhnen, aber der Begriff der Dichotomisierung sollte nur als vereinfachendes Hilfsmittel benutzt werden. Im folgenden wird die duale Terminologie beibehalten, aber nur zu Darstellungszwecken.

Wenn es wirklich eine Bipolarisation gibt, sind dann die beiden Sektoren von unterschiedlichen Lohnfindungsprozessen beherrscht? Die Duali-

sten argumentieren, daß auf dem sekundären Sektor Humankapital weitgehend irrelevant für die individuellen Löhne ist. Da die Arbeitgeber auf diesem Sektor hohe Fluktuation voraussetzen, stellen sie Arbeitnehmer ohne viel vorherige Selektion ein und bieten in der Folge kaum Ausbildung am Arbeitsplatz. Daher sind in diesem Sektor die individuellen Löhne nicht von den persönlichen Eigenschaften des Arbeitnehmers abhängig. Außerdem zeigen sekundäre Arbeitnehmer ein flaches Einkommensprofil quer über die Altersgruppen, weil Aufstieg selten ist und gutbezahlte Beschäftigungen nicht zu finden sind.

Natürlich differieren die Lohnfindungsprozesse auf den beiden Sektoren deutlich hinsichtlich ihrer institutionellen Regelung. Auf dem Primärsektor werden die Löhne der einzelnen Arbeitnehmer durch Vorgänge auf dem sehr differenziert strukturierten internen Arbeitsmarkt bestimmt, wobei die Angebots- und Nachfragemechanismen des externen Marktes nur am Rande eine Rolle spielen. Umstrittener ist das dualistische Argument, daß die beiden Märkte verschiedene Lohnfindungsprozesse aufweisen, weil der Primärsektor im Gegensatz zum Sekundärsektor Humankapital honoriert. Vielleicht gehorchen beide Sektoren überlieferten Gesetzen, haben aber verschiedene Parameter. Oder anders ausgedrückt: Alternative Arbeitsplatzbewertungsschemata im Primärsektor gewichten die verschiedenen Arbeitnehmermerkmale unterschiedlich - denn "Fähigkeit" ist ein vieldimensionales Feld. Diese Behauptung ist bis zu einem gewissen Grad insofern bereits allgemein akzeptiert, als sowohl im dualen als auch im neoklassischen Modell Ausbildungsjahre und Alter (als Indikator für Ausbildung am Arbeitsplatz) als Variablen gelten, die Humankapital reflektieren. Andere Variablen in der Dimension der Qualifikation wie Qualität der Schulbildung und manuelle Geschicklichkeit werden jedoch weggelassen, weil sie nicht meßbar sind; damit geben die Koeffizienten des Humankapitals möglicherweise ein falsches Bild, und jedes skalare Messen der Qualifikation ist stark beschränkt und unvollständig.

Wachtel und Betsey, Bluestone u. a. haben Regressionsgleichungen benutzt, um die Existenz von alternativen Lohnfindungsprozessen auf dem dualen Arbeitsmarkt nachzuprüfen. (25) Sie stellen fest, daß "Nachfragevariablen" wie Branchenzugehörigkeit und Beruf der Erwerbsperson die wichtigsten erklärenden Variablen sind, und zwar auch bei Einbeziehung von "Angebotseffekten" wie Bildung, Anstellung auf Lebenszeit, Alter und ähnlichem. Diese Untersuchungen enthalten zwar interessante empirische Informationen, sie überprüfen im Grunde aber nicht das dualistische Modell. Ihre Auffassung des neoklassischen Lohnmodells trifft dieses insofern nicht, als sie sich auf die Beziehung zwischen Löhnen und Ausbildungsjahren beschränkt. Gleichungen dieses Typs werden von einigen Anhängern der Humankapitaltheorie benutzt, um den Ertrag der Ausbildung abzuschätzen: Sehr häufig werden sie aber angewandt, wenn keine zusätzlichen Variablen erhältlich sind. Tatsächlich waren multivariable Angebots- und Nachfragemodelle für Löhne von der Art, wie die Dualisten sie schätzen, ein Hauptprodukt neoklassischer Ökonomen in den letzten zwanzig Jahren.

In diesen Modellen werden Nachfragevariablen gewöhnlich als Darstellungen von Gewerkschafts- oder Oligopolmacht betrachtet (26). Die Ergebnisse sind ähnlich, auch wenn Angebots- und Nachfragewirkungen manchmal in eine umgekehrte Rangfolge gebracht wurden.

Ob in der Tendenz Angebots- oder die Nachfragewirkungen dominieren, hängt im allgemeinen weitgehend davon ab, wie reichhaltig die Menge der unabhängigen Variablen ist (und von der Zeitspanne, die die Untersuchung umfaßt). Ein ständiges Problem mit der Humankapitalhypothese ist deren Unfähigkeit, die Qualität der Ausbildung ebenso wie ihre Quantität zu messen und in Lohngleichungen einzubringen. Schulen in den Ghettos z. B. gelten im allgemeinen als schlechter als andere Schulen; aber Versuche, den Unterschied quantitativ zu bestimmen, waren wenig erfolgreich (27). Maßstäbe für die Ausbildung am Arbeitsplatz gibt es zwar, aber sie vereinfachen zu sehr. Alter oder Dauer der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz auf Lebenszeit können kaum als hinreichende Approximation für Ausbildung am Arbeitsplatz gelten. Näherungsweise können Nachfragevariablen für einige dieser nur unvollkommen spezifizierten Humankapitalvariablen eintreten.

Die Betonung der Nachfragevariablen unterscheidet das duale Modell also nicht von mehr konventionellen Betrachtungsweisen des Arbeitsmarktes. Darüber hinaus ist unklar, welche Bedeutung diese Variablen für eine Politik besitzen, die auf die Notlage der einkommensschwachen Arbeitnehmer einwirken will. Für die Wahl beispielsweise zwischen einem Abbau der Einschränkungen auf dem Primärsektor, der Subventionierung von spezifischer Ausbildung oder der Einführung neuer Einschränkungen wie höherer Minimallöhne auf dem Sekundärsektor geben sie dem Politiker kein Entscheidungskriterium an die Hand.

Einige der neueren Untersuchungen nach dem dualen Ansatz definieren primäre und sekundäre Arbeitsplätze nach bestimmten Arbeitsplatzmerkmalen und benutzen dann Regressionsgleichungen, um die Ähnlichkeit des Lohnbestimmungsprozesses in den beiden Sektoren zu testen (28). Meist stellen sie fest, daß die Lohngleichung für den sekundären Markt sich etwas von der unterscheidet, die den primären Sektor charakterisiert. Vor allem scheint auf dem sekundären Sektor Humankapital - gemessen an der Zahl der Ausbildungsjahre - weniger bedeutsam für die Löhne zu sein. Diese Resultate mögen in ihrem beschränkten Rahmen von Wichtigkeit sein, ihre Bedeutung wird jedoch durch das zuvor schon erwähnte Problem geschmälert, daß die verschiedenen Dimensionen der Humankapitalausstattung nur durch eine einzige Variable, nämlich die Ausbildungsjahre, dargestellt werden. Für Arbeiter, die in der Verteilung von Bildungsleistungen am schlechtesten wegkommen, mag die Qualität der Ausbildung besonders wichtig sein, teilweise deswegen, weil die Dauer der Ausbildung gesetzlich geregelt sein kann. Ein anderes schwerwiegendes Problem besteht darin, daß eine Zerteilung des Samples in primäre und sekundäre Sektoren infolge ungünstiger Selektion die Humankapitalkoeffizienten verzerrt, daß sie gegen Null tendieren. Der sekundäre Sektor setzt sich aus Leuten zusammen, "die es nicht geschafft haben", und umfaßt die große Masse von

Leuten mit geringer Bildung ebenso wie diejenigen, die es nicht fertiggebracht haben, ihre bessere Bildung in besseres Einkommen umzusetzen. Eine Zusammenfassung dieser Gruppen suggeriert natürlich eine niedrigere Ertragsrate von Ausbildung (29). Schließlich kann auch der Parameter, der die operationale Variable für Berufserfahrung mißt, das Alter des Arbeitnehmers, nach unten verzerrt sein: Zwar werden alle Arbeitnehmer gleichmäßig älter; dabei erlangen sie jedoch in den einzelnen Industriezweigen in ganz unterschiedlichem Maße Berufserfahrung und Ausbildung.

Eine offenbar wichtige Behauptung der Dualisten ist die, daß gerade die Konzentration von Armut in gewissen Teilen der Bevölkerung die Existenz eines Sekundärsektors beweist, der neoklassischen Annahmen widerspricht. Vietorisz und Harrison z. B. argumentieren so: "Wenn schlecht bezahlte Tätigkeiten so weitverbreitet sind, daß vielleicht 60 v. H. der Arbeiter in den Innengebieten der Großstädte nicht genug verdienen können, um ihre Familie wenigstens auf dem Existenzminimum zu ernähren, dann werden die herkömmlichen Erklärungen, die auf individuellen Unterschieden in der Arbeitsproduktivität basieren, unglaublich" (30).

Die neoklassische Wirtschaftstheorie behauptet jedoch gar nicht, daß die Armut verschwinden wird, und selbst Adam Smith sagte voraus, daß sie sich auf bestimmte Bevölkerungsgruppen konzentrieren würde. Außerdem nahm die Armut - bei Familien mit Lohnempfängern - in dem Zeitraum, in dem fortlaufende Daten des Current Population Survey veröffentlicht worden sind (1953-74, vgl. Tab. 1), ständig ab. Die Vertreter der dualistischen Theorie erkennen jedoch die offizielle Armut-Definition der Regierung nicht an, bevorzugen vielmehr offensichtlich nicht nur eine höher angesetzte Grenzlinie, sondern definieren diese so, daß sie mit dem Durchschnittseinkommen der Nicht-Armen steigt. Bei einer Definition, die Armut als relative Größe sieht, nimmt diese nur ab, wenn die Einkommensunterschiede geringer werden. In diesem Fall widerspricht jedoch andauernde Armut keineswegs irgendeiner Interpretation des neoklassischen Modells.

Ein wichtiger, in der dualistischen Literatur nicht geklärter Punkt ist das Lohngefälle in der Industrie zwischen den Sektoren mit hohen und mit niedrigen Löhnen. Die Vernachlässigung der gesamtsektoralen oder industriespezifischen Lohnsätze im Unterschied zu den individuellen Löhnen hängt vermutlich mit der mikroökonomischen Perspektive der dualistischen Literatur ebenso zusammen wie mit der Tatsache, daß es schwieriger ist, Daten auf der Ebene von Branchen primären und sekundären Sektoren zuzuteilen als individuelle Daten. Die Frage ist aber bedeutsam für das Verständnis der Mechanik des sekundären Arbeitsmarktes ebenso wie der Einkommensverteilung zwischen den beiden Sektoren.

Für eine traditionelle, neoklassische Analyse wäre der relativ unstrukturierte sekundäre Markt von Angebot und Nachfrage beherrscht. Die meisten Vertreter des dualen Ansatzes akzeptieren offenbar nicht die Vorstellung, daß Angebots- und Nachfragekräfte im traditionellen Sinn, ergänzt durch eine einschlägige Sozialgesetzgebung (z. B. über Mindestlöhne), den

**Tab. 1:** Familien mit niedrigem Einkommen (= Einkommen unterhalb des Armutsniveaus) nach Anzahl der Verdienere und Beschäftigung des Familienoberhauptes, 1959, 1963, 1969 und 1973.  
(Zahlen bedeuten Tausender)

Anzahl der Verdienere	1959		1963		1969		1973	
	Anzahl	Prozent <sup>a)</sup>	Anzahl	Prozent <sup>a)</sup>	Anzahl	Prozent <sup>a)</sup>	Anzahl	Prozent <sup>a)</sup>
Verdiener pro Familie								
keiner	1981	24	1991	26	1790	36	1841	38
einer	4030	48	3463	46	2144	43	2023	42
zwei oder mehr	2309	28	2100	28	1071	21	964	20
Beschäftigung des Familienoberhauptes								
Gesamtzahl der Beschäftigten	5620	68	4836	64	2711	54	2482	51
Darunter ganz-jährig Beschäftigte (50 - 52 Wochen)	2617	31	2215	29	1067	21	879	18

Quellen: U.S. Bureau of the Census, Current Population Reports, Series P, 60, Nr. 91, "Characteristics of the Low-Income Population: 1972" (1973), Tab. 4 S. 26 und Series P, 60, Nr. 94, "Characteristics of the Low-Income Population: 1973" (1974), Tab. 5, S. 8

a) Anteil an der Gesamtzahl der Familien mit niedrigem Einkommen

Lohnsatz auf dem Sekundärsektor bestimmen (31). Einige folgern aus der Dominanz von Frauen und Schwarzen auf dem sekundären Markt, daß hier ein institutionalisiertes Maß an Rassismus und Sexismus die Lohnsätze bestimmt. Nach dem orthodoxen Modell verursacht Diskriminierung eine Überfüllung des Sekundärsektors, was dort die Löhne unter das Niveau drückt, das sie hätten, wenn die Gesamtwirtschaft auf Wettbewerb ausgerichtet wäre; aber es sind immer noch die besonderen partiellen Gleichgewichtskräfte von Angebot und Nachfrage auf dem sekundären Markt, die die Löhne bestimmen.

Andererseits könnte der Lohnsatz eine völlig elastische Angebotskurve von Arbeitskräften bei einem weitgehend durch soziale Konvention oder das Existenzminimum bestimmten Lohn widerspiegeln. Obwohl die Determinanten von "Konvention" nicht näher bezeichnet werden, scheint die Sozialgesetzgebung, vor allem die Sozialhilfe, in der Konzeption der Dualisten wichtig zu sein. Ihre Behauptung, daß auf dem Sekundärsektor Arbeitsplätze reichlich vorhanden sind, unterstellt, daß das durch das zur Reproduktion notwendige Einkommen der Arbeiter festgelegt wird. Die Dualisten selber zögern jedoch, die Höhe der öffentlichen Unterstützung (die sie als zu gering ansehen) als eine Determinante des Arbeitskräfteangebots zu betrachten.

Ein drittes dualistisches Argument, das auf dem vorhergehenden basiert, lautet: Da Diskriminierung und das geringe Maß an öffentlicher Unterstützung durch politische Gesetzgebung einflußbar sind, ist der Lohn im sekundären Sektor durch politische und gesellschaftliche Kräfte bestimmt. Ein politisches Modell, das die Regierungspolitik endogen erklären könnte, wäre zugegebenermaßen von großem Interesse, aber weder den Politikern noch den Wirtschaftswissenschaftlern gleich welcher Provenienz ist es bisher gelungen, ein solches zu schaffen.

Obwohl die Dualisten noch keine Theorie der Lohnbestimmung auf dem Sekundärsektor fertiggestellt haben, behaupten einige, daß die Lohnunterschiede zwischen dem Primär- und Sekundärsektor der Tendenz nach größer werden (32). Dem hypothetischen Mechanismus zufolge erlauben hohe Profite auf dem Primärsektor es den Unternehmen, im beträchtlichen Umfang Ausbildung am Arbeitsplatz zu finanzieren, die ihrerseits wieder die Produktivität steigert und einen Investitionsertrag abwirft, den Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich in Form höherer Löhne und höherer Profite teilen. Die höheren Profite schaffen dann einen neuen Zyklus von Humankapitalinvestitionen, höheren Löhnen usw. Diese Analyse wirft eine Anzahl von Problemen auf, darunter den Gebrauch von absoluten Werten anstelle von Grenzwerten als Maßstab für Rentabilität sowie die Annahme, daß auf dem Sektor mit hohen Löhnen Profite immer in mehr Humankapital angelegt werden. Die letztgenannte Annahme ist besonders problematisch, wenn Unternehmen auf primären wie auf sekundären Märkten auftreten.

Darüber hinaus gibt es Hinweise dafür, daß solche Einflüsse durch Angebots- und Nachfrageelemente in einem traditionelleren Sinn überzogen werden, die ein Auseinanderstreben der Lohnstruktur verhindern. Zwar



hat die Lohnstruktur in der Industrie sich in der Nachkriegszeit in gewissem Umfang ausgeweitet; zum größten Teil läßt diese Bewegung sich aber aus zyklischen Kräften und vor allem aus der sehr engen Lohnsteuerung erklären, die ihren Grund in der Knappheit von Arbeitern auf dem Arbeitsmarkt während des 2. Weltkriegs hatte.

### 3. Mobilität und Zugangsbarrieren zum primären Sektor

Eine der entscheidendsten Hypothesen des dualistischen Modells besagt, daß die Mobilität zwischen dem Primär- und Sekundärsektor durch Barrieren verhindert wird, die nicht auf Humankapital beruhen. So schreibt Bluestone:

"viele von denen, die unter niedrigen Löhnen und Arbeitslosigkeit leiden, haben ein beträchtliches Maß an Humankapital. Es gelingt ihnen nicht, Arbeitsplätze zu finden, die ihren Lebensunterhalt garantieren, aufgrund von Rassismus, Sexismus, Wirtschaftsdepression und einer ungleichen wirtschaftlichen Entwicklung von Industriezweigen und Regionen ... Wenn sie die Möglichkeit hätten, auf den besser zahlenden Sektor auszuweichen, würden viele schlechtbezahlte Arbeitnehmer Großartiges leisten. Ohne jahrelange zusätzliche Schulbildung, ohne eine massive institutionelle Ausbildung und Ausbildung am Arbeitsplatz, ohne eine neue "Arbeitsmoral" zu lernen, könnten viele schlechtbezahlte Arbeitnehmer in einem gewerkschaftlich organisierten, gewinnbringenden, kapitalintensiven Industriezweig ihren Platz finden und anfangen, ihren Lebensunterhalt zu verdienen" (33).

Leider läßt sich ein objektiver Test des Mobilitätsmodells nur schwer formulieren. Das "geringe Maß" an Mobilität, das das duale Modell bestätigen würde, bleibt zu definieren. Von welchem Punkt aus ist das duale Modell von einem neoklassischen Segmentationsmodell, wie etwa dem von Holt vorgeschlagenen, gar nicht mehr zu unterscheiden?

In seiner strengsten Fassung wird das dualistische Modell durch die bekannten Tatsachen über das Problem der Mobilität widerlegt. Die jüngsten Mikrostudien, die die Arbeitsplatzstruktur der Wirtschaft im Sinne des dualistischen Ansatzes dichotomisieren, lassen auf ein beträchtliches Maß an Mobilität zwischen den zwei Sektoren schließen (34). Auch die Makrountersuchung von Okun bestätigt eindeutig eine starke Mobilität, indem sie in einem zyklischen Zeitreihen-Zusammenhang für die Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs in den späten 60er Jahren eine erheblich ins Gewicht fallende Zahl von beruflichen Karrieren nachweist. (35)

Auf der Grundlage ihrer Annahme einer strikten Grenze zwischen den beiden Sektoren hatten Doeringer, Piore und andere behauptet, eine Politik der Steigerung der Gesamtnachfrage würde eher dazu führen, daß der Primärsektor über Zulieferverträge Arbeit an den sekundären Sektor abgibt, als dazu, daß sein eigenes Beschäftigungsvolumen ausgeweitet wird. Tatsächlich mag eine solche Verlagerung der Beschäftigung im jüngsten



Wirtschaftsaufschwung vorgekommen sein; Okuns Analyse zeigt jedoch, daß auch die Abgrenzungen zwischen den verschiedenen Arten von Beschäftigung in erheblichem Umfang durchbrochen wurden (36). Das Endergebnis des Aufschwunges war zwar ein Druck auf die Finanz- und Steuerbehörden, eine inflationäre Wirtschaftsentwicklung zu bremsen; dennoch enthalten die Ergebnisse wichtige Konsequenzen für den dualistischen Ansatz, und deren Bedeutung wird durch die inflationären Folgen des Aufschwungs in Wirklichkeit noch erhöht. Denn ganz im Gegensatz zu dem dualistischen Modell, wonach primäre und sekundäre Arbeitnehmer als solche einander ersetzen können, bedeutet die Inflationsrate in den späten 60er Jahren eine Bestätigung der neoklassischen Annahme, daß sekundäre Arbeitnehmer in Beschäftigungen des primären Sektors zu integrieren sind, aber nur unter einigen Schwierigkeiten, nämlich durch mehr und teurere Ausbildung. Das deutet eher auf Engpässe im Angebot von bestimmten Qualifikationen hin als auf verbreitete Unterbeschäftigung innerhalb einer relativ homogenen Arbeiterschaft, wie das die Dualisten behaupten.

#### 4. Unterwertige Beschäftigung: das Festhalten von guten Arbeitnehmern auf dem Sekundärsektor

Die Dualisten geben zu, daß einige sekundäre Arbeitsplätze mit wenig ausgebildeten Arbeitskräften besetzt sind: Jugendliche, die mit geringer Ausbildung ins Berufsleben eintreten; Frauen, die an einer Teilzeitbeschäftigung interessiert sind; Arbeiter mit geringer Begabung, die deswegen wenig Humankapital und Fertigkeiten mitbringen. Die zentrale These des dualistischen Ansatzes ist jedoch, daß diese funktionierende Entsprechung von ungelernten Arbeitnehmern und sekundären Arbeitsplätzen in dem neoklassischen Modell überbetont wird. Die Dualisten vertreten dagegen die entgegengesetzte Hypothese, Beschäftigung unter Wert sei ein durchgängiger Faktor insofern, als gute Arbeitnehmer auf schlechten Arbeitsplätzen festgehalten werden.

Ersetzt man jedoch ein streng dualistisches Modell durch ein Modell allgemeinerer Segmentation, so stellt sich die Frage, ob gute Arbeitnehmer in schlechte Arbeitsplätze gewissermaßen eingesperrt sind, in differenzierterer Weise. Der Ausschluß von sekundären Arbeitnehmern von den "guten" Arbeitsplätzen auf dem Primärsektor ist relativ leicht theoretisch vorzustellen, wenn Oligopole und Gewerkschaften formelle Eintrittsschranken errichtet haben. Ein Ausschluß von den "anständigen" Arbeitsplätzen auf den "Grauen" Sektoren jedoch, wo der Zugang relativ leicht ist, ist schwieriger einzusehen. Wenn es dort gute Arbeitnehmer gibt, warum erscheinen dann nicht neue Unternehmen auf dem Markt und machen sich deren Fähigkeiten zunutze? Für dieses Fehlen wettbewerbsgemäßer Reaktionen werden vier Erklärungen angeboten: Diskriminierung, Rückkoppelung, Wirkungen des Lebenszyklus und externe Effekte der Information.

#### a) Diskriminierung

Nach der dualistischen Literatur ist Diskriminierung - insbesondere rassische Diskriminierung - die wichtigste institutionelle Schranke, die bestimmte Arbeitnehmer auf den Sekundärsektor beschränkt. Belegt wird das durch den geringeren Bildungsertrag, den schlecht bezahlte Schwarze im Vergleich zu schlecht bezahlten Weißen in den Innengebieten der Großstädte aus einer Ausbildung ziehen, wie das Harrison ermittelt hat (37). Auch Untersuchungen der Mobilität zeigen, daß es für Schwarze schwieriger ist, aus dem Sekundärsektor herauszukommen, wenn sie dort erst einmal ihren ersten Arbeitsplatz haben. Schließlich ist der Anteil der Schwarzen auf dem Sekundärsektor bei weitem höher als ihr Anteil auf dem Gesamtarbeitsmarkt.

Diskriminierung spielt eindeutig eine zentrale Rolle für die dualistische Auffassung von der Funktionsweise des Arbeitsmarktes und der Bedeutung der Unterbeschäftigung. Barrieren gegen eine Mobilität, die mit beruflichem Aufstieg verbunden ist, lassen sich auf allgegenwärtige gesellschaftliche Gepflogenheiten zurückführen ohne Rückgriff auf das radikale Argument einer Verschwörung der Arbeitgeber. Leider gibt es weder von neoklassischer noch von dualistischer Seite eine durchweg akzeptable Theorie der Diskriminierung.

Die Dualisten haben zwar die empirische Bedeutung von Diskriminierung untersucht; dabei wurde allerdings nicht erforscht, in welchem Umfang die gegenwärtige Diskriminierung eher auf dem Arbeitsmarkt wirksam wird, als vor dem Eintritt der Arbeitnehmer ins Erwerbsleben. Diese Frage ist jedoch entscheidend für ihre Ansichten über eine richtige Politik. Indem die Dualisten Diskriminierung von Eintritt in den Arbeitsmarkt weitgehend ignorieren, können sie die Bedeutung der Arbeitskräfteausbildung herunterspielen und das Hauptgewicht auf das Problem der Unterbeschäftigung legen. Es ist jedoch schwierig zu beurteilen, ob Schwarze auf den Arbeitsmärkten gegenwärtig ernsthaft benachteiligt werden, wenn man in Rechnung stellt, welche Fähigkeiten sie auf den Arbeitsmarkt bringen. Ihre Fähigkeiten mögen zudem falsch eingeschätzt werden, weil es unmöglich ist, die Qualität der Schulbildung zu messen und die Rückkopplungseffekte von solchen Variablen wie dem sozio-ökonomischen Status der Eltern zu erfassen. So zogen z. B. Hall und Kasten, die eine sozioökonomische Statusvariable als Teilbefähigung der Schwarzen für den Arbeitsmarkt einbezogen, den Schluß: "Während bei der Verteilung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze durch den Arbeitsmarkt der Einfluß der Rassenzugehörigkeit in den 60er Jahren fast völlig ausgeschaltet wurde, machten die Versuche, die Ausstattung der Schwarzen mit arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten im Vergleich mit den Weißen zu verbessern, in diesem Zeitraum praktisch keine Fortschritte." (38) Überdies stellt Freeman fest, daß die Politik der Verwaltungen, insbesondere auf der Ebene der Einzelstaaten und der Gemeinden, weitgehend verantwortlich ist für die mangelhafte Befähigung der Schwarzen für den Arbeitsmarkt. (39)

b) Einschränkungen der Rückkoppelung

Brauchen schlechtbezahlte Arbeitnehmer zusätzliche Ausbildung, um mit Arbeitnehmern auf dem Primärsektor konkurrieren zu können? Bei der Beantwortung dieser Schlüsselfrage verwickeln die Dualisten sich in eine Doppeldeutigkeit. Einerseits hat die dualistische Literatur (vor allem Piore) (40) mit der konzentrierten Untersuchung von Rückkoppelungsmechanismen bei sekundären Beschäftigungsverhältnissen einen bedeutenden Beitrag geleistet, indem sie herausfand, daß hier die Arbeitnehmer, die "schlechte" Arbeitsplätze innehaben, durch instabile Beschäftigungsverhältnisse dazu gebracht werden, "schlechte" Arbeitnehmer zu werden - oder genauer gesagt: schlechte Arbeitsgewohnheiten anzunehmen. Die Dualisten haben jedoch einige der Implikationen des Rückkoppelungsmodells bei der Erklärung von Barrieren vernachlässigt. Wenn der Arbeiter auf dem Sekundärsektor erst einmal schlechte Gewohnheiten entwickelt (oder sie durch Rückkoppelung angenommen) hat, so ist er geringer qualifiziert und weniger qualifizierbar als der Arbeiter des Primärsektors, und damit ist er, im Gegensatz zum Opfer von Diskriminierung, nicht unterwertig beschäftigt. Es kommt hinzu, daß die hier angenommene Beeinflussung der Arbeitnehmer durch die Unsicherheit ihrer Arbeitsplätze in dem Sinne, daß sie auch in ihrer Arbeitsauffassung unzuverlässiger werden, nur Teil eines umfassenden Rückkoppelungssystems ist, in dem die Arbeiter von vielen sozioökonomischen Faktoren einschließlich ihres familiären Hintergrundes beeinflusst werden. Einige Soziologen und Psychologen, die sich vor allem mit Rückkoppelungseffekten beschäftigt haben, haben daraus die Hypothese einer "Kultur der Armut" entwickelt. (41)

Rückkoppelungsmodelle haben in der Wirtschaftsliteratur zunehmend Beachtung gefunden. So behauptet z. B. Arrow in seiner Arbeit über Diskriminierung, daß Schwarze, die von ihrer Ausbildung eine niedrigere Ertragsrate erwarten, geringere Anstrengungen auf ihre Ausbildung verwenden - sei sie spezifisch oder allgemein. Sie sorgen so für eine "self-fulfilling prophecy": Wenn sie ursprünglich durch Arbeitgeber diskriminiert wurden, weil diese die Schwarzen für schlechte Arbeitskräfte halten, dann werden die Schwarzen am Ende tatsächlich weniger qualifizierte Arbeitskräfte sein, weil sie weniger in ihre Bildung investieren. (42)

Empirisch gesehen sind Rückkoppelungseffekte offensichtlich wichtig, ob man sie nun nach Variablen der subjektiven Einstellung oder nach solchen des sozioökonomischen Status mißt. (43) Nach Goodwin übermitteln Mütter, die auf Sozialhilfe angewiesen sind, ihren Kindern ein Gefühl von Unzulänglichkeit, das das Erwerbsverhalten stören kann. Da 15 v. H. der Kinder in diesem Land (10 v. H. der weißen und 38 v. H. der nichtweißen) in Familien mit niedrigem Einkommen aufwachsen und über 20 v. H. der heutigen jungen Arbeiter ihre Kindheit in Armut verbracht haben, ist ein beträchtlicher Anteil der Arbeiterschaft von heute und morgen anfällig für Verhaltensweisen, die ihre volle wirtschaftliche Entwicklung beeinträchtigt. Darüber hinaus sind einige arme Kinder zusätzlich dadurch benachteiligt, daß sie in relativ großen Familien aufwachsen - eine überdurch-

Tab. 2: Verteilung der Kinder bei Familien mit Einkommen unterhalb und solchen mit Einkommen oberhalb des Armutsniveaus, nach der Familiengröße, 1972  
(Zahlen bedeuten Tausender, wenn nicht anders angegeben)

Familiengröße und Durchschnittsstatistik	Familien mit Einkommen unterhalb des Armutsniveaus a)		Familien mit Einkommen oberhalb des Armutsniveaus a)	
	Prozent	Gesamtzahl der Kinder	Prozent	Gesamtzahl der Kinder
Zahl der Kinder unter 18				
keine	28,7	0	44,9	0
eines	18,9	958	20,2	9947
zwei	17,0	1720	18,1	17848
drei	13,3	2034	9,8	14433
vier	9,9	2012	4,2	8272
fünf	6,9	1745	1,7	4070
sechs oder mehr	5,3	1626	1,2	3678
gesamt:	100,0	10095b)	100,0	58248b)
durchschnittliche Zahl der Kinder				
– pro Familie	–	1,99	–	1,18
– pro Familie mit mindestens einem Kind	–	2,79	–	2,14

(a) die Definition von "niedrigem Einkommen" variiert mit der Familiengröße

(b) unterscheidet sich von der Zahl in der Quelle aufgrund statistischer Diskrepanz

Quellen: Bureau of the Census, Series P. 60, Nr. 91 "Characteristics of the Low-Income Population, 1972" Tab. 38, S. 117 - 19; und Series P. 60, Nr. 90, "Money Income in 1972 of Families and Persons in the United States" (1973) Tab. 21, S. 59, Die Summe der Prozentzahlen kann wegen Aufrundung von 100 abweichen.

schnittlich große Zahl von Familien mit vier oder mehr Kindern gehört in die Armenkategorie (vgl. Tab. 2). Es gibt Anzeichen dafür, daß Kinder, die in großen Familien aufwachsen, tendenziell weniger Bildung erhalten und auch auf anderen Gebieten weniger gut ausgestattet sind als Kinder aus kleineren Familien.

In einer Arbeit über eineiige Zwillinge, bei der gemeinsame Erfahrungen mit der Umgebung in der Kindheit und genetische Effekte untersucht wurden, schätzt Taubmann, daß allein diese beiden Einflußfaktoren den gesamten Unterschied in den individuellen Löhnen fast zur Hälfte erklären (44). Obwohl die wirtschaftstheoretische Erforschung von Rückkoppelungseffekten erst in den Anfängen steckt, scheint dies ein wichtiges und vielversprechendes Feld zu sein.

Die Behauptung, daß bessere Arbeitsplätze eher als bessere Ausbildung das Problem der niedrigen Löhne lösen könnten, wird durch Rückkoppelungsmodelle nicht gestützt. Solche Modelle legen jedoch die Annahme nahe, daß die Ausbildung erwachsener Arbeitnehmer mit aller Wahrscheinlichkeit ein kostspieliger Vorgang ist, insofern darin nicht nur Versäumnisse der vergangenen Ausbildung ausgeglichen werden müssen, sondern auch all die gesellschaftliche Ablehnung, auf die der Arbeiter gestoßen ist. Dies bestärkt die herkömmliche Einsicht, daß Versuche, die Ausstattung der einzelnen mit Humankapital gleichmäßiger zu verteilen, sich auf die ersten Jahre im Schulsystem konzentrieren müßten. Zwar haben auch die Dualisten einige der Implikationen ihrer Arbeiten über Rückkoppelungseffekte vernachlässigt; die meisten neoklassischen Ökonomen jedoch haben sie überhaupt nicht zur Kenntnis genommen. Subjektive Neigungen erscheinen solchen Theoretikern als bedeutungslos, die Verhalten als Reaktion der Angebotsseite auf unterschiedliche Marktchancen auffassen, mit denen die einzelnen Arbeiter und ihre Familien konfrontiert sind.

### c) Wirkungen des Lebenszyklus

Neoklassische wie dualistische Wirtschaftswissenschaftler haben untersucht, auf welche Weise Arbeitskräfte durch unvorhergesehene Rückgänge bei der Arbeitskräftenachfrage in ungünstigen geographischen Gegenden, Berufen oder spezialisierten Industriezweigen festgehalten werden. Eine Form, in der dieser Vorgang sich äußert, ist die, daß gelernte Kräfte auf schlechten Arbeitsplätzen zu finden sind. Die Dualisten sehen darin offenbar ein Versagen des Ausgleichmechanismus des neoklassischen Modells. Das ist jedoch nicht der Fall. Die Tendenzen zum Ausgleich, die das neoklassische Modell beschreibt, sind auf dem Arbeitsmarkt wirksam, allerdings wirken sie über Altersgruppen. Wegen seiner begrenzten Lebenszeit kann der einzelne nicht immer wieder neue Entscheidungen über Humankapitalinvestition oder über seinen beruflichen Werdegang treffen. Jede Altersgruppe versucht, die Fehler ihrer Vorgänger zu vermeiden und deren Handicaps zu überwinden, aber möglicherweise hat sie nicht genügend Zeit, um ihre eigenen Irrtümer zu korrigieren, oder den neuen Hindernissen auszuweichen, die eine dynamische Wirtschaft aufrichtet.

#### d) Externe Informationseffekte

Wenn Arbeitnehmer oder Unternehmen über die Qualifikation der Arbeitnehmer bzw. die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen unvollständig informiert sind, kann es sein, daß mehrfache Gleichgewichte sich herausbilden, und die Wirtschaft sich auf einem suboptimalen Niveau stabilisiert. Insbesondere können unvollständige Informationen die normale Zuordnung von Arbeitnehmern und Arbeitsplätzen verhindern, so daß gute Arbeitnehmer auf schlechten Arbeitsplätzen festsitzen. Tatsächlich steht es außer Frage, daß der Informationsfluß unvollkommen ist, die Wirtschaft sich in einem Ungleichgewicht befindet und viele Arbeitnehmer keine "vollständige Information" und daher auch nicht "ihren Gleichgewichtslohn" erhalten (45). Das wirkliche Problem ist ein empirisches: Wie wichtig sind diese externen Effekte?

Bis zu einem gewissen Grad kann Diskriminierung als ein externer Effekt mangelhafter Information aufgefaßt werden. So stellen z. B. Arbeitgeber, die sich über die Qualifikationen von Bewerbern im unklaren sind, für die "guten" Arbeitsplätze weiße Arbeitnehmer im leistungsfähigsten Alter ein, weil diese Gruppe im Durchschnitt über das höchste Bildungsniveau verfügt und man zumindest annehmen kann, daß sie die besten Leistungen erbringen. Nun wollen wohl auch viele der Vertreter des dualistischen Ansatzes, die sich mit Diskriminierung befassen, das Phänomen der Unterbeschäftigung auf dem sekundären Markt keineswegs allein auf solche Gruppen beschränkt sehen, die von vornherein aufgrund demographischer Eigenschaften wie Rasse, Geschlecht und Alter einer bestimmten gesellschaftlichen Einschätzung unterliegen. Eine offene Frage ist jedoch, ob es für weiße Arbeitnehmer im leistungsfähigsten Alter einen dualen Arbeitsmarkt bzw. in auffälligem Umfang Unterbeschäftigung auf dem Sekundärsektor gibt. Die Verteilung von Arbeitsplätzen innerhalb der Gruppe weißer männlicher Arbeitskräfte wirft die allgemeine Frage nach den Mechanismen der Arbeitsplatzzuteilung innerhalb jeder einzelnen Gruppe auf (z. B. unter schwarzen weiblichen Arbeitskräften). Das neoklassische Modell behauptet, daß (angenommen, die Einkünfte von schwarzen Frauen sind infolge von Diskriminierung generell niedriger) die Lohneinstufung der einzelnen Mitglieder einer demographischen Gruppe weitgehend von solchen Variablen wie Humankapital und gewerkschaftlicher Organisation abhängt. Es ist unklar, ob die Dualisten eine alternative Erklärung anbieten.

Die Tatsache, daß die Einkommensunterschiede zwischen Familien oder einzelnen durch eine Regressionsanalyse zu einem großen Teil nicht zu erklären sind, ist kein Beleg für das dualistische Modell. Einige Theoretiker interpretieren zwar die Residualgröße in den Einkommensgleichungen als Beweis für die Bedeutung von "Glück" oder, allgemeiner, von nicht-neoklassischen Variablen für die Festlegung der Einkommensverteilung (46), doch kann dieser Rest ebensogut der mangelnden Vollkommenheit des Maßstabs für den IQ oder für die Qualität der Ausbildung zugerechnet werden. Das wirkliche Problem liegt darin, meßbare unabhängige Variablen zu formulieren, die in der Lage sind, Unterbeschäftigung zu erklären und dabei zwischen den konkurrierenden Theorien zu unterscheiden.



Zusammenfassend läßt sich sagen: Beide Modelle, das neoklassische wie das duale, können das Phänomen unterwertiger Beschäftigung, also daß gute Arbeitnehmer auf schlechten Arbeitsplätzen festgehalten werden, erfassen. Für die Neoklassiker sind Diskriminierung und Wirkungen des Lebenszyklus dafür verantwortlich, die Dualisten dagegen sehen darin ein durchgehendes Merkmal der sekundären Arbeiter, vermutlich einschließlich der männlichen Weißen im leistungsfähigsten Alter. Ein strenger empirischer Test der dualen Unterbeschäftigungshypothese wurde jedoch noch nicht in Angriff genommen, und bei den vorhandenen Daten ist er vielleicht auch nicht durchführbar.

### III. Der Zusammenhang von Armut und Arbeitslosigkeit

#### 1. Die neue strukturelle Arbeitslosigkeit

Ein Hauptanliegen der dualistischen Literatur ist ihre Neuinterpretation der Arbeitslosigkeit auf dem Sekundärsektor. Selbst wenn die Quote der Gesamtarbeitslosigkeit unter 4 Prozent fällt, bleibt die Arbeitslosigkeit auf den Arbeitsmärkten des sekundären Sektors noch relativ hoch. Die Dualisten behaupten, daß trotz dieser hohen Arbeitslosenquoten jeder, der einen für den sekundären Sektor typischen Arbeitsplatz will, arbeiten kann, weil es zu dem herrschenden Lohnsatz für diese Arbeitsplätze reichlich freie Stellen gibt. Das Problem liegt darin, daß aufgrund der niedrigen Löhne, der geringen Aufstiegsmöglichkeiten und der "schlechten" Arbeitsplätze die Arbeitskräfte nicht lange freiwillig auf ein und demselben Arbeitsplatz bleiben. Die Arbeitgeber haben ihrerseits angesichts geringer Ausbildungs- und Fluktuationskosten keinen Anlaß, auf Stabilität einzuwirken und behindern sie vielleicht in bestimmten Fällen sogar, z. B. wenn dadurch die Gewerkschaften entscheidenden Einfluß gewinnen. Die implizite Hypothese, daß der Lohn des Arbeitnehmers unter dem Mindestlohn liegt, zu dem er bereit wäre zu arbeiten, weist darauf hin, daß, wie unten ausgeführt wird, die Arbeitslosigkeit strukturell bedingt ist. So gibt es nebeneinander hohe Kündigungsquoten, hohe Arbeitslosenquoten und hohe Quoten an offenen Stellen, da die Arbeitnehmer zwischen Arbeitsplätzen und zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbsleben hin und her pendeln. Für viele Arbeitnehmer aus dem Sekundärsektor hat die Verbindung von niedrigen Löhnen mit Zeiten, in denen sie arbeitslos sind oder nicht auf dem Arbeitsmarkt auftreten, ein Absinken des Familieneinkommens unter das Armutsniveau zur Folge.

Nach Ansicht der Dualisten läßt die Eigenart dieser Arbeitslosigkeit sich im Rahmen des neoklassischen Ansatzes nicht angemessen erklären. Das dualistische Arbeitslosigkeitsmodell ist jedoch mit der neoklassischen Theorie kompatibel; die Dualisten haben nämlich im Grunde nur andere Parameter für ein orthodoxeres Modell der strukturell bedingten Arbeitslosigkeit vorgeschlagen (47). Die Erklärung für strukturell bedingte Arbeitslosigkeit beispielsweise, die die Keynesianer in den frühen 60er Jahren entwickelten, ging dahin, daß bestimmte Arbeitnehmergruppen geographisch



isoliert waren oder in Beschäftigungsverhältnissen standen, die durch unzureichende Nachfrage charakterisiert waren, und daß sie dadurch Schwierigkeiten hatten, eine Beschäftigung zu finden. Diese Arbeitnehmer zählten eine Zeitlang zu den langfristig Unterbeschäftigten und würden schließlich aus der Gruppe der Erwerbspersonen ausscheiden und zur Gruppe der "versteckten Arbeitslosen" rechnen, die sich aus resignierten Arbeitskräften zusammensetzt (48). Diese ältere Auffassung betont das Überangebot an wenig qualifizierten Arbeitskräften, wohingegen das duale Modell das Gewicht auf das Problem einer zureichenden Nachfrage nach Arbeitnehmern des Sekundärsektors legt. Das Interesse der Dualisten hat sich also von den Problemen einer nicht ausreichenden Nachfrage nach Arbeitskräften auf die niedrigen Löhne für Arbeitskräfte im sekundären Sektor verschoben.

Die theoretische Untermauerung der dualistischen Position läßt sich in neoklassischer Form rekonstruieren. Die Arbeitnehmer können unter dem Gesichtspunkt betrachtet werden, daß sie ihren Nutzen zu maximieren suchen. Das Familieneinkommen hängt ab von den angebotenen Löhnen, von der Arbeitszeit der Familienmitglieder und von den Sozialleistungen, die eine untere Grenze für den Lebensstandard festlegen und sich auch mit demohneinkommen ändern (wie es bei den Lebensmittelgutscheinen der Fall ist). Je höher die Unterstützung im Verhältnis zum Lohn ist, desto wahrscheinlicher ist es, daß die arbeitenden Familienmitglieder sich entschließen, nicht das ganze Jahr über voll zu arbeiten. Diese Arbeitslosigkeit paßt jedoch nicht in ein traditionelles Modell der Arbeitsplatzsuche, demzufolge die Zeit der Arbeitslosigkeit mit der Suche nach einem besseren Arbeitsplatz verbracht wird. Statt dessen scheinen die Arbeitskräfte auf dem Sekundärmarkt von einem schlechten Arbeitsplatz zum nächsten zu wandern. Diese Ergebnisse decken sich mit dem "timing"-Phänomen, das Mincer feststellt (49). Wenn eine Unterstützung leichter zu bekommen ist und wenn die Belastungen der Arbeit bei nicht ganzjähriger Beschäftigung leichter zu ertragen sind, dann bildet sich das Instabilitätsmuster heraus, das die Dualisten beobachtet haben. Statt Zufallsarbeiten anzunehmen, werden die Arbeiter sich eher dann bemühen, am Erwerbsleben teilzunehmen, wenn Arbeitsplätze am einfachsten zu finden und die Löhne verhältnismäßig hoch sind. Überdies kann die Suche nach einem höher bezahlten und besseren sekundären Arbeitsplatz sich lohnen, wenn auch der Aufstieg vom Bereich niedriger Löhne zum gutzahlenden Sektor begrenzt sein mag, insbesondere, wenn der Einkommensverlust infolge Arbeitslosigkeit verhältnismäßig gering ist. Auf einem multisektoralen (eher als auf einem dualen) Markt wächst der potentielle Ertrag längerer Suche nach einem Arbeitsplatz.

Das Arbeitslosigkeitsmodell kann auf einfache Art und Weise so verallgemeinert werden, daß es sowohl den reinen "timing"-Aspekt umfaßt als auch das Schlangestehen nach Arbeitsplätzen auf dem gut zahlenden Sektor (oder alternativ dazu, nach den besseren Arbeitsplätzen auf dem schlecht zahlenden Sektor) (50). Das Problem der Nutzenmaximierung wird dahingehend erweitert, daß der Arbeiter angesichts gegebener Löhne auf dem

schlecht zahlenden wie auf dem relativ gut zahlenden Sektor und auf der Grundlage seiner Arbeitstätigkeit entscheidet. Das Modell ermittelt somit in bezug auf Arbeitnehmer des sekundären Sektors 1) das Angebot an Arbeitskräften für den Bereich geringer Löhne; 2) die Länge der Warteschlange für einen Arbeitsplatz auf dem relativ gut zahlenden Sektor, 3) die Länge der Zeit, in der der Arbeiter seine Arbeitskraft nicht auf dem Arbeitsmarkt anbietet.

## 2. Hinweise auf Verschiebungen bei der strukturell bedingten Arbeitslosigkeit

Angesichts der Uneinigkeiten bezüglich der empirisch zu erfassenden Natur der Arbeitslosigkeit ist die Frage von Wichtigkeit, ob strukturell bedingte Arbeitslosigkeit sich im Laufe der Zeit gewandelt hat. Sind die Instabilität der Arbeitsplätze und das Überangebot an Arbeitskräften, auf das die Dualisten sich beziehen, relativ neu oder herrschen sie schon seit einer Generation vor? Die Dualisten konzentrieren ihre empirische Arbeit auf die späten 60er und die frühen 70er Jahre. Die dualistische Auffassung von der Arbeitslosigkeit impliziert eine stark pessimistische Einschätzung der Möglichkeiten zur Steuerung der Gesamtnachfrage; diese führt ihrerseits zu ihrer Empfehlung an die Regierung, mehr gute Arbeitsplätze zu schaffen. Diese Empfehlung ist insbesondere deshalb fragwürdig, weil sie nur von Querschnittstudien gestützt wird. Diese Beschränktheit ihrer Untersuchungen ist überdies gar nicht auszuräumen, weil es Zeitreihendaten über die Dynamik des Arbeitslosigkeitsproblems nicht gibt.

Die Daten aus der Zeit von 1948 bis 1973, insbesondere für das letzte Jahrzehnt, geben zu der Vermutung Anlaß, daß die Arbeitslosigkeit sich zum Nachteil derjenigen demographischen Gruppen verschoben hat, bei denen die Wahrscheinlichkeit am größten ist, daß sie im Sekundärsektor anzutreffen sind, insbesondere zum Nachteil der Männer zwischen 16 und 24 und der weiblichen Arbeitskräfte zwischen 16 und 44 im Verhältnis zu männlichen Kräften im leistungsfähigsten Alter (51). Während die Arbeitslosigkeit bei jungen Arbeitern beiderlei Geschlechts aus dem sekundären Sektor im ganzen zugenommen hat, hat sich die Zeitdauer ihrer Arbeitslosigkeit - nach den Daten, die Perry angibt - verkürzt. Mit anderen Worten, die Arbeitslosigkeit bei Arbeitskräften aus dem Sekundärbereich ist immer stärker dadurch gekennzeichnet, daß sie in kürzeren, aber häufigeren Intervallen auftritt (52). Diese Trends sind besonders auffallend angesichts der relativen Zunahme der Beschäftigungszahlen im nichtverarbeitenden Gewerbe, der Hauptquelle von Arbeitsplätzen für sekundäre Arbeitnehmer, und angesichts der Angleichung der Löhne schwarzer und weißer Arbeiter. Diese beiden Faktoren würden nämlich eher auf eine verbesserte als auf eine abnehmende Stabilität in der Beschäftigung von Arbeitern des sekundären Sektors schließen lassen.

Wohlfahrtstheoretische Beurteilungen dieser anwachsenden Arbeitslosigkeit unter Arbeitnehmern im Sekundärbereich sind jedoch riskant. Es

hat z. B. einen stetigen Rückgang der armen Bevölkerung gegeben, insbesondere bei den Familien mit mindestens einem Lohnempfänger. Das untere Fünftel der Einkommenpyramide hat unterdessen einen etwa gleichbleibenden Anteil am Einkommen gehalten. Darüber hinaus erreichten in den 60er Jahren junge schwarze Arbeiter höhere Einkommenszuwächse als weiße oder als ältere schwarze Arbeitskräfte (53).

Die sich wandelnde Natur der Arbeitslosigkeit und die damit verknüpften Probleme der Armut werfen bedeutsame Fragen auf. Erstens: warum haben Vorkommen und Dauer der Arbeitslosigkeit sich verändert? Zweitens: ist die Wirtschaft jetzt auf dieses neue Muster festgelegt, oder sind weitere Veränderungen wahrscheinlich?

Obwohl diese Fragen Probleme aufwerfen, die weit über den Rahmen dieser Arbeit hinausgehen, sind Antworten darauf nötig, um die Vorschläge und Empfehlungen der dualistischen Literatur zur Politik zu bewerten. Für die zunehmende Instabilität mögen einige weitreichende Entwicklungen auf dem Sekundärmarkt verantwortlich gewesen sein. Erstens haben die relativen Kosten für den einzelnen, wenn er arbeitslos ist oder außerhalb des Erwerbslebens steht, aufgrund staatlicher Unterstützungsprogramme abgenommen. Obwohl diese relativen Kosten, dem zugrunde liegenden Gedankengang der Dualisten zufolge, die Arbeitslosigkeit beeinflussen müssten, kommen sie in ihrem Argument nicht ausdrücklich vor. Ihre Felduntersuchungen und empirischen Analysen zeigen, daß Arbeitnehmer auf dem Sekundärmarkt häufig zwischen Arbeit auf dem schlecht zahlenden Sektor und dem Sozialhilfesektor (und auch zwischen diesen beiden Sektoren und der "irregulären Wirtschaft" der illegalen und halblegalen Arbeit pendeln) (54). Je höher die staatlichen Sozialhilfezahlungen, desto weniger Zeit müssen die Arbeitnehmer auf sekundären Arbeitsplätzen verbringen.

Der relative Schutz vor Arbeitslosigkeit und Armut nahm in den späten 60er und frühen 70er Jahren wesentlich zu. Die durchschnittliche Sozialleistung für einen Empfänger der Hilfe für Familien mit abhängigen Kindern (AFDC) ist von 1963 bis 1974 um 103 v. H. gestiegen, während der durchschnittliche Stundenlohn nur um 85 v. H. gestiegen ist (55), und hat auch im Verhältnis zu den Minimallöhnen zugenommen. Darüber hinaus hat sich der Kreis der Bezugsberechtigten der AFDC stark vergrößert, ähnlich wie bei Sachzuwendungen an die Armen, vor allem bei Lebensmittelgutscheinen, Kinderspeisung, Wohngeld und Hilfe bei Krankheit. Von 1967 bis 1972 erhöhten sich die Sachzuwendungen um 700 v. H., während die Barzuwendungen (bestehend aus Sozialversicherung, öffentlicher Unterstützung, Entschädigung für ehemalige Soldaten und Arbeitslosengeldern) um 72 v. H. stiegen. 1972 betrug die jährliche Durchschnittszahlung der AFDC für eine vierköpfige Familie ohne Einkommen 2.974 Dollar. In dem außergewöhnlichen Fall, daß die Familie zusätzlich Lebensmittelgutscheine, eine Sozialwohnung und Krankengeld erhalten hätte, wären die Sozialleistungen auf 5.349 Dollar gestiegen (was einem steuerpflichtigen Einkommen von 6.013 Dollar entspricht), einen Betrag, der nur 25 v. H. über der Armutsgrenze von 1972 und sogar höher als der Lohn auf vielen sekundären Vollzeit Arbeitsplätzen

Tab. 3: Verteilung der zivilen Erwerbspersonen und der Bevölkerung nach Geschlechts- und Altersgruppen in ausgewählten Jahren zwischen 1950 und 1990

Geschlechts- und Altersgruppen	(tatsächlich)				(geschätzt)			
	1950	1960	1970	1973	1980	1990		
Anteil an der Gesamtzahl der zivilen Erwerbspersonen im Alter von 16 Jahren und darüber b)								
männlich								
16 bis 24	11,5	9,9	11,7	13,2	12,4	9,2		
25 bis 54	45,7	44,2	38,9	37,8	38,6	42,8		
55 und älter	13,3	12,5	11,2	10,0	9,8	8,5		
weiblich								
16 bis 24	7,1	6,7	9,8	10,6	10,3	8,1		
25 bis 54	18,6	21,1	22,0	22,4	22,7	25,5		
55 und älter	3,9	5,6	6,3	5,9	6,3	5,8		
Anteil an der Gesamtbevölkerung im Alter von 16 Jahren und darüber b)								
männlich								
16 bis 24	9,3	9,0	11,5	11,6	11,4	8,8		
25 bis 54	28,6	27,4	24,5	24,5	25,0	28,0		
55 und älter	11,5	12,4	12,1	11,9	11,6	11,2		
weiblich								
16 bis 24	9,3	8,9	11,2	11,4	11,0	8,5		
25 bis 54	29,2	28,2	25,6	25,5	25,7	28,4		
55 und älter	12,1	14,1	15,1	15,1	15,3	15,1		

Quellen: Manpower Report of the President, 1974, Tab. A-3, E-2, E-7, S. 255, 350, 353; Bureau of the Census, Current Population Reports, Series P-25, Nr. 519, "Estimates of the Population of the United States, by Age, Sex, and Race, April 1, 1960 to July 1, 1973" (1974), Tab. 1, S. 12, 15, 25; and Series P-25, Nr. 311, "Estimates of the Population of the United States, by Single Years of Age, Color, and Sex, 1900 to 1959", (1965), S. 22-23.

- a) die geschätzten Zahlen beruhen auf offiziellen Berechnungen der Regierung  
b) die Summe der Zahlen kann wegen Aufrundung von 100 abweichen.

lag (56). Eine zweite mögliche Erklärung für die zunehmende Instabilität der Beschäftigung bezieht sich auf den wachsenden Anteil der 16 bis 24-Jährigen an der arbeitenden Bevölkerung (57). Der starke prozentuale Zuwachs an jungen Frauen in der Erwerbsbevölkerung zwischen 1960 und 1973 spiegelt sowohl den wachsenden Prozentsatz der Jugend in der Bevölkerung wider (eine Folge des Babybooms der späten 40er und 50er Jahre, vgl. Tab. 3) als auch die Zunahme der Berufstätigkeit innerhalb der weiblichen Bevölkerung. Die Veränderung des Prozentsatzes der jungen Männer unter den Erwerbspersonen war geringer, aber auch positiver und spiegelte eine fast konstante Erwerbsquote unter den jungen Männern wider. Dieses allgemeine Anwachsen des Anteils junger Arbeiter an der Gesamtzahl der Arbeitskräfte ist von großer Bedeutung, nicht nur wegen ihrer besonders hohen Fluktuations- und Arbeitslosigkeitsraten, sondern auch weil in dem Maße, wie sie die älteren Arbeiter nur unvollständig ersetzen, ein Anwachsen ihrer relativen Zahl die Ursache gewesen sein könnte für einen weiteren Anstieg der ohnehin schon hohen Arbeitslosenrate unter ihnen (58). Da junge Arbeitnehmer nicht die Zeit gehabt haben, eine spezifische Ausbildung zu erwerben, machen sie vor allem im sekundären Bereich älteren Arbeitnehmern Konkurrenz. Daher mag - ceteris paribus - das Hereinströmen von jungen Arbeitnehmern die Löhne auf dem Sekundärsektor gedrückt und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für männliche schwarze Kräfte (die auf dem sekundären Sektor überproportional vertreten sind) aufgehalten haben.

In dem Ausmaß, in dem die wachsende Instabilität aus diesen demographischen Verschiebungen resultierte, müßte sich die Lage mit der voraussichtlichen Umkehrung der demographischen Struktur in den 80er Jahren (die auf den Geburtenrückgang in den 60er und frühen 70er Jahren zurückgeht) verbessern. Der Überschuß an jungen Arbeitern wird verschwinden, und es wird mehr Arbeitskräfte im leistungsfähigsten Alter geben. Aufgrund ihrer wenig vorteilhaften Arbeitserfahrungen in ihren frühen Lebensjahren dürfte die nächste Generation von Arbeitern im leistungsfähigsten Alter zwar eine höhere Arbeitslosigkeit erleben als die gegenwärtige; die gravierende Arbeitsplatzinstabilität müßte aber im ganzen zurückgehen. Die politischen Folgen dieser Tendenzen werden im Schlußabschnitt erörtert.

#### IV. Probleme für die Politik

Der wichtigste Vorschlag der Dualisten zur Politik ruft die Regierung auf, mehr gute Arbeitsplätze zu schaffen, entweder auf dem privaten oder auf dem öffentlichen Sektor, aber eher auf dem letzteren. Die Dualisten wenden sich zwar nicht gegen Ausbildungsmaßnahmen, gegen eine Gesamtnachfragepolitik, die auf Vollbeschäftigung abzielt, oder gegen Sozialleistungen an die Gruppen mit niedrigem Einkommen; sie behaupten aber, daß diese Programme weitgehend unwirksam geblieben sind. Daher seien nun direkte Maßnahmen notwendig (59).

## 1. Direkte Schaffung von guten Arbeitsplätzen

### a) Der private Sektor

Geht man von der Annahme aus, daß sekundäre Arbeitnehmer im sekundären Sektor das nötige Humankapital besitzen, um auf primären Arbeitsplätzen erfolgreich zu sein, so ist die Schaffung von zusätzlichen guten Arbeitsplätzen eine einfache Aufgabe. Die Dualisten schlagen vor, der Staat solle den Sekundärsektor im Sinne der wesentlichen Merkmale des Primärsektors umgestalten, und zwar durch Maßnahmen wie die gesetzliche Erweiterung des Geltungsbereichs von Mindestlöhnen und deren Anhebung, die Förderung der gewerkschaftlichen Organisierung und die Erweiterung der Sozialgesetzgebung im allgemeinen (60). Im Grunde zielen diese dualistischen Vorschläge darauf ab, höhere Löhne gesetzlich zu verordnen; und wenn höhere Löhne das einzige sind, was nötig ist, um einen schlechten Arbeitsplatz in einen guten zu verwandeln, so müßte diese Politik funktionieren.

Die wesentliche Streitfrage bei dem dualistischen Vorschlag ist das Problem der Gültigkeit seiner Grundvoraussetzung, daß das benötigte Humankapital vorhanden ist, wenn auch latent. Wenn diese Prämisse falsch ist, werden staatlich verordnete Lohnerhöhungen nur zur Arbeitslosigkeit beitragen. Den Arbeitslosen kann immer durch Erhöhung des Arbeitslosengeldes und öffentliche Hilfsmaßnahmen geholfen werden; diese Mittel dürften aber kaum im Sinne der Zielsetzung der Dualisten sein. Um den Sekundärsektor auszuschalten, würde die Wirtschaft lediglich einen größeren Wohlfahrtssektor aufbauen. Die Dualisten scheinen diese Probleme zu sehen, und einige schlagen politische Maßnahmen zur Überwindung der Probleme vor, die aus ihrer Lösung, höhere Löhne gesetzlich zu verordnen, entstehen würden. Vietorisz macht den Vorschlag, den Antibeschäftigungseffekt aufzufangen durch ein vorübergehendes Einfrieren der Beschäftigungsverhältnisse, durch Lohn- und Preiskontrollen (vor allem letztere) durch Unterstützung der Unternehmertätigkeit in Industriezweigen, in denen Betriebe durch höhere Löhne und das Einfrieren der Beschäftigungsverhältnisse ausgeblutet werden, und durch vorübergehende Importkontrollen (61). Dabei wird angenommen, daß die Übergangsperiode nur kurz ist, weil die jetzt besser bezahlten Arbeiter aus dem sekundären Sektor schnell mit einer Erhöhung ihrer Produktivität reagieren würden. Aus der Sicht der neoklassischen Wirtschaftswissenschaft jedoch würden die vorgeschlagenen ergänzenden Maßnahmen wie das Einfrieren der Beschäftigungsverhältnisse und Importkontrollen noch weit mehr schwerwiegende nationale und internationale Probleme schaffen als selbst die ursprüngliche durch keine Begleitmaßnahmen abgemilderte Verordnung höherer Löhne.

Insoweit wie gute Arbeitsplätze nicht nur durch höhere Löhne definiert sind, sondern auch durch Ausbildung am Arbeitsplatz und Aufstiegsmöglichkeiten, wird keine dieser Empfehlungen mit Gewißheit funktionieren. Statt dessen sind hier hochentwickelte interne Arbeitsmärkte erforderlich. Was fehlt, sind also Maßnahmen, die geeignet sind, die Bildung von Sach- und Humankapital zu beleben und die Fluktuation in den lohnschwachen Indu-



striezweigen zu verringern. Dieses Vorgehen wäre der Entwicklung von Ausbildung am Arbeitsplatz und von Aufstiegsleitern förderlich.

#### b) Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Vielleicht weil sie die Probleme kennen, die sich ergeben, wenn der Staat die Schaffung von guten Arbeitsplätzen auf dem privaten Sektor anregt, empfehlen die Dualisten nachdrücklich die Schaffung von Stellen im öffentlichen Sektor, und dies nicht nur, um konjunkturellen Flauten zu begegnen, sondern als Dauermaßnahme. Das Ziel ist es hierbei, den aus strukturellen Gründen Arbeitslosen und den armen Arbeitern ein festes Arbeitsverhältnis zu bieten und sie darin zu halten. Neben ihrer Bedeutung für eine Verminderung der Einkommensunterschiede beruht der Anklang, den diese politischen Maßnahmen finden, auf der Vorstellung, daß jene Arbeiter, die an den Sekundärsektor gebunden sind, ebenso produktiv sein können wie die Arbeiter im primären Sektor, von dem sie jedoch durch institutionelle Barrieren oder einfach wegen des Mangels an guten Arbeitsplätzen ausgeschlossen sind. Weil die Dualisten glauben, daß es eine große unbefriedigte Nachfrage nach öffentlichen Dienstleistungen gibt (selbst bei den hohen Löhnen, die sie empfehlen) soll sich zudem die Wohlfahrt der Gesellschaft ebenso wie die des einzelnen vermehren. Arbeiter im sekundären Bereich, denen es an der angemessenen Qualifikation für den Arbeitsmarkt mangelt, sollen von der spezifischen Ausbildung, die sie beim Staat erhalten, profitieren und durch sie zugleich außerdem instand gesetzt werden, auch im privaten Primärsektor zu arbeiten.

Dieser Vorschlag stößt auf die gleichen grundlegenden Einwände wie die anderen: Es gibt keinerlei empirische Belege für die These, daß Arbeitnehmer des Sekundärbereichs die Fähigkeiten besitzen, sich für primäre Arbeitsplätze zu qualifizieren. Wenn man diesen Vorschlag verwirklichte, könnte man außerdem wohl nie erfahren, ob die Arbeitnehmer des sekundären Bereichs sich tatsächlich qualifizieren. Als letzte Zuflucht für Arbeitssuchende wird der Staat diejenigen kaum hinauswerfen, die nicht genügend leisten, und dürfte sich um einen durch steigende Preise ausgelösten Rückgang bei der Nachfrage nach öffentlichen Dienstleistungen keine Gedanken machen. In der Tat könnte der Staat, wenn er wollte, sämtliche erwachsenen Sozialhilfeempfänger und alle Arbeitslosen im öffentlichen Dienst unterbringen. Da die staatliche Wertschöpfung üblicherweise nach der Lohnsumme berechnet wird, würde das Bruttosozialprodukt entsprechend steigen. Darüber hinaus entsprechen die internen Arbeitsmärkte auf den verschiedenen staatlichen Ebenen, in denen neben den Verfahrensweisen des öffentlichen Dienstes immer auch politische Protektion herrscht, möglicherweise mehr der dualistischen Vorstellung als jene im Privatsektor. Im Grunde unterliegen Manager im öffentlichen Sektor denselben, nicht zu optimalen Ergebnissen führenden Handlungsmaximen wie private Manager, nur sind sie nicht allen ihren Zwängen unterworfen. Anstellungen im öffentlichen Dienst hätten eine gewisse positive Wirkung, wenn der Staat Arbeitnehmer des Sekundärbereichs ausbilden und dann in den Privatsektor entlassen



könnte. Aber das ist unwahrscheinlich, wenn die Arbeitnehmer in den öffentlichen Dienst integriert und nicht in einem besonderen Ausbildungsprogramm zusammengefaßt werden. Wenn diese Arbeitnehmer erst einmal die Laufbahn des öffentlichen Dienstes eingeschlagen haben, in dem Beförderungen in der Regel nach dem Dienstalter erfolgen, dann werden die meisten die Anfangsgehälter in Privatunternehmen unattraktiv finden. Die voraussichtliche Entwicklung bei den Arbeitskräften in den späten 70er und den 80er Jahren spricht nachdrücklich gegen eine Festlegung auf solche Arbeitsplätze des öffentlichen Dienstes, die aus dem Bemühen heraus geschaffen wurden, die Anzahl der guten Arbeitsplätze zu vermehren und nicht das Angebot an öffentlichen Dienstleistungen zu erweitern.

Zudem kann eine derartige Schaffung von Arbeitsplätzen durch den Staat zu beträchtlichen Ungerechtigkeiten innerhalb der Arbeitskräfteschichten führen. Da der Staat ein gutzahlender Arbeitgeber ist, würden die Löhne der zur Anstellung ausgewählten Arbeitnehmer auf einen Schlag höher sein als jene der anderen Arbeitnehmer des sekundären Bereichs und sogar viele Löhne in der großen Grauzone zwischen dem reinen sekundären und dem reinen primären Sektor übertreffen. Sozialleistungen und Arbeitskräfteausbildung heben zwar andererseits das Einkommen der Armen im Verhältnis zu den Nichtarmen an, aber sie verursachen keine entscheidenden Veränderungen in der Hierarchie der Familien bei der Einkommensverteilung. Mit der Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Regierung entstünde das bedeutende politische Problem zu entscheiden, welche sekundären Arbeitnehmer diese konkurrenzlosen Einkommen als Lohn verdienen und welche in oder am Rande der Armut verbleiben sollten (62).

Schließlich bleibt noch die ernste Frage offen, ob der Staat im öffentlichen Dienst ständig die Zahl der Arbeitsplätze erweitern kann, ohne die Inflation zu befördern oder die Beschäftigung in der freien Wirtschaft dann zu beeinträchtigen, wenn in der Wirtschaft Vollbeschäftigung herrscht (63).

### c) Politischer Ausblick

Der gegenwärtige Ausbau des öffentlichen Dienstes hat wenig mit den dualistischen Vorschlägen gemein: Er ist im Prinzip antizyklisch; und er hat nicht das besondere Ziel, nur Arbeitnehmer aus dem sekundären Bereich anzustellen (anstelle von unbeschäftigten aus dem primären). Insbesondere bei Programmen auf einzelstaatlicher und kommunaler Ebene sorgt man aus politischen Erwägungen dafür, daß Arbeitnehmer des sekundären Sektors in der Einkommensverteilung selten andere Arbeitnehmer überspringen. Daher ist das "Durchsickern" der positiven Wirkungen bis zu den am wenigsten qualifizierten Gruppen - ein typisches Merkmal von Wirtschaftswachstum auf dem Privatsektor - ein wahrscheinliches Resultat dieser Programme. Die dualistische Politik, sekundäre Arbeitnehmer direkt auf primäre Arbeitsplätze zu setzen, wird sich eher über Gerichtsurteile in Fällen von Diskriminierung durchsetzen lassen als über laufende Gesetzgebungsmaßnahmen (64).

## 2. Andere politische Möglichkeiten

Wenn man das Rezept staatlich verordneter hoher Löhne und ständiger Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst ablehnt, so bleiben zwei politische Instrumente zur Schaffung von mehr guten Arbeitsplätzen: Ausbildungsprogramme, die auf der älteren Theorie der Humankapitalbildung beruhen, und eine Politik der Beeinflussung der Gesamtnachfrage. Ich spare die Erörterung der Antidiskriminierungsgesetze aus, weil der Streit hierüber sich lediglich auf die Ausführungsbestimmungen bezieht.

Die Maßnahmen zur Ausbildung von Arbeitskräften können in zwei Kategorien eingeteilt werden: Die einen sind verknüpft mit einer Ausbildung an privatwirtschaftlichen Arbeitsplätzen, die anderen nicht. Die Unterscheidung beruht dann darauf, ob das Programm direkt zur Einstellung auf einem "guten" Arbeitsplatz führt. Ich möchte behaupten, daß Subventionen und Steuern, die in den Unternehmen die spezifische Ausbildung und die Ausbildung am Arbeitsplatz fördern bzw. die Fluktuation reduzieren sollen, gerechtfertigt sind, und zwar aufgrund der außerbetrieblichen Folgen, die die spezifische Ausbildung und die gesellschaftlichen Kosten der Fluktuation mit sich bringen. Solche Maßnahmen wären schwierig durchzuführen und würden nur langsam greifen, weil sie die Einführung von neuen Produktionstechniken erfordern. Eine solche Politik scheint bei allen ihren Fehlerquellen vom Ansatz her vielversprechend zu sein und sie vermeidet die ungünstigen Nebeneffekte verordneter höherer Löhne. Die Politiker sollten sich auch nicht durch die Verzögerung der erwünschten Wirkung entmutigen lassen: Für strukturell bedingte Probleme gibt es - das sagt schon der Name - keine rasche Lösung.

Was jedoch die Dualisten betrifft, so ist die Politik der Förderung von Human- (und auch Sach-) Kapitalbildung als solche nicht befriedigend, weil die Einkommensverteilungseffekte nicht mit Sicherheit die untere Einkommensschicht begünstigen. Es kann durchaus der Fall eintreten, daß das Anwachsen von Human- oder Sachkapital (je nach dem angewandten Programm) und den Schlüsselparametern wie der Substitutionselastizität der Faktoren) die Einkommensstreuung dadurch vergrößert, daß die Grundlöhne der ungelernten Arbeiter gesenkt werden oder der Anteil der Einkünfte aus Vermögen ansteigt. Für die Dualisten ist die Verminderung der Einkommensunterschiede ein ebenso wichtiges Ziel wie die Korrektur der strukturellen Probleme (65). Wie schon oben festgestellt, sind jedoch einige von ihnen bereit, "technologische Fortentwicklung" zu akzeptieren, solange sie ein Teil eines politischen Paketes ist, das aus deutlich höheren Mindestlöhnen besteht und aus Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, Beschäftigungsniveaus zu schützen. Wenn sie umfangreiche Staatseingriffe und Kontrollen auf dem sekundären Sektor empfehlen, scheinen die Dualisten diesen Sektor nach der Schablone von J. K. Galbraiths "neuem Industriestaat" zu betrachten (66).

Die unter die zweite Kategorie fallenden Ausbildungsprogramme, die traditionelleren laufenden Regierungsprogramme, sind von den Dualisten scharf als ineffektiv kritisiert worden. Meiner Ansicht nach kann diese

Schlußfolgerung angezweifelt werden. Die von den Dualisten behauptete Dichotomie zwischen guten und schlechten Arbeitsplätzen beeinträchtigt ihre Einschätzung des Werts solcher Programme. Arbeitskräfteausbildung braucht ihre Zeit, um ans Ziel zu kommen. Sie wertet sekundäre Arbeitnehmer schrittweise auf, so daß sie bessere Arbeitsplätze in der Grauzone zwischen dem primären und dem sekundären Sektor besetzen können (67). Man muß damit rechnen, daß diese Programme einen erheblichen Zeitaufwand erfordern, vor allem dann, wenn Rückkoppelungseffekte überwunden werden müssen (68). Außerdem ist Arbeitskräfteausbildung eine schwierige Angelegenheit, deren Erfolg entscheidend davon abhängt, wie gut die Programme geplant und fundiert sind - Aufgaben, die erst noch gelöst werden müssen, trotz einiger Erfolge. Bereits ihre Vorbereitung ist ein zeitraubender Vorgang. Das trifft auch für die Ausbildung am Arbeitsplatz zu, die darauf abzielt, auf dem Privatsektor gute Arbeitsplätze zu schaffen - gewissermaßen die "private Schule" als Gegenstück zur "öffentlichen Schule" in der Arbeitskräfteausbildung. Trotz dieser Schwierigkeiten möchte ich behaupten, daß vom Staat geförderte Arbeitskräfteausbildung - vor allem am Arbeitsplatz im Privatsektor - der oberflächlichen schnellen "Lösung" vorzuziehen ist, die eine Dauerbeschäftigung im öffentlichen Dienst und verordnete höhere Löhne bieten.

Zweitens kann die traditionelle Gesamtnachfragepolitik vielversprechender sein, als dies in der dualistischen Literatur unterstellt wird. Insbesondere dürfte das, was die Dualisten für die generelle Unfähigkeit der Geld- und Fiskalpolitik halten, anders als um den Preis wachsender Inflationsraten den Arbeitern des Sekundärsektors direkt zu helfen, statt dessen ein Ausdruck des besonderen Anwachsens der strukturell bedingten Arbeitslosigkeit unter den Arbeitern des sekundären Bereichs in den 60er Jahren sein. Wo in jenen Jahren eine sich wandelnde demographische Struktur die Nachfragesteuerung schwieriger gemacht hat, kann sie in den kommenden Jahren durchaus so geartet sein, daß es möglich wird, durch eine Gesamtnachfragepolitik die allgemeine Arbeitslosenquote zu senken.

Eine Gesamtnachfragepolitik, die die wechselnden Merkmale des Arbeitsmarktes zur Kenntnis nimmt und sich vernünftige, nicht inflationäre Ziele setzt, ist ein wesentlicher Bestandteil jeder Politik, die darauf abzielt, das Problem der niedrigen Löhne zu lösen. Obwohl die Nachfragepolitik nicht für viele Arbeiter im Sekundärsektor die Reallöhne direkt erhöhen kann, es sei denn auf Kosten einer beschleunigten Inflation, so kann sie das doch im Lauf der Zeit indirekt bewirken. Wirtschaftswachstum und Kapitalakkumulation bei stabiler und hoher Nachfrage sind die einzige und entscheidende Voraussetzung dafür, daß mehr gute Arbeitsplätze geschaffen werden können. Die kurzfristigen Aussichten in dieser Richtung sind jedoch düster. Die gegenwärtige tiefe Rezession und der beträchtliche Abfluß von Realgütern in das OPEC Kartell wird den Fortschritt bei der Beschränkung der Armut beträchtlich hemmen.

Unterstützungszahlungen sind eine Alternative zur Schaffung von Arbeitsplätzen in dem Maße, wie sie politisch und gesellschaftlich als Ersatz

für Lohneinkommen annehmbar sind. Da fast 40 v. H. der Familien mit niedrigem Einkommen keinen Verdienender hat, und da die Höherqualifizierung der schlecht bezahlten Arbeitnehmer ihre Zeit braucht, werden Unterstützungszahlungen weiterhin eine wichtige Rolle im Kampf gegen die Armut spielen. Obwohl solche Leistungen für die Arbeitswilligkeit lähmende Auswirkungen haben wie für eine geringere Stabilität der Beschäftigung, sind sie unentbehrlich. Wie oben ausgeführt, haben staatliche Sozialhilfeprogramme im letzten Jahrzehnt zu beträchtlichen Einkommensverbesserungen für Familien mit niedrigen Einkommen geführt. Demographische Tendenzen zu kleineren Familien und weniger jungen Familien werden diese Verbesserungen auf längere Zeit hin vermutlich noch ausweiten, die kurzfristige Tendenz jedoch ist ungewiß.

## V. Schlußfolgerungen

Aus dieser Arbeit ergeben sich verschiedene Schlußfolgerungen.

Erstens haben die Arbeiten der Dualisten in bezug auf den Primärsektor das Interesse am internen Arbeitsmarkt wiederbelebt. Während die Dualisten den internen Markt als ein System begreifen, das weitgehend ohne Rücksicht auf Effizienz arbeitet, schlage ich eine andere Interpretation vor: Man sieht ihn am besten als eine effiziente institutionelle Antwort der Unternehmen auf die Mängel des zugrundeliegenden Marktes, die aus den Informationskosten und den Kosten für spezifische Ausbildung und Ausbildung am Arbeitsplatz entstehen. In diesem Zusammenhang erscheint die dualistische Auffassung kaum haltbar, daß Betriebe im primären Sektor unfähig seien, ihre Arbeitsplatzstruktur entsprechend der relativen Verfügbarkeit oder dem Preis von Arbeitskräften mit verschiedenen abgestuften Fertigkeiten zu ändern. Selbst ein effizienter interner Arbeitsmarkt kann jedoch keine Probleme lösen, die extern begründet sind, und die Anzahl von "guten" Arbeitsplätzen ist in der Tendenz geringer, als gesellschaftlich optimal wäre. Daher tauchen die üblichen Probleme wie die Unterinvestition in spezifische Ausbildung von Seiten der Unternehmen und Arbeitnehmer als soziale Probleme auf, die Abhilfe erfordern.

Zweitens wird eine strenge dualistische Teilung zwischen Primär- und Sekundärsektor von den Daten nicht bestätigt. Es gibt Mobilität zwischen den beiden Sektoren, und die Lohnstruktur gibt keinen Hinweis auf eine Gruppierung um entgegengesetzte Pole (= Bipolarisation). Das vielleicht wichtigste Resultat ist jedoch, daß es keinen Hinweis auf eine Verschiedenartigkeit der grundlegenden Verfahrensweisen bei der Festlegung der Löhne und der Arbeitsweise in beiden Sektoren ergibt, wenn auch die institutionellen Formen beim strukturierten (primären) und unstrukturierten (sekundären) Arbeitsmarkt voneinander abweichen. Die Daten weisen auf die Existenz von segmentierten Märkten mit unvollkommener Mobilität hin, die durch Humankapitalzwänge ebenso wie durch die von den Dualisten hervorgegebenen Barrieren hervorgerufen werden. Die Vorstellung von segmentierten

Märkten jedoch hat schon lange einen festen Platz in der neoklassischen Theorie.

Die dualistische These von der durchgängigen unterwertigen Beschäftigung auf dem Sekundärsektor ist empirisch nicht bewiesen und kann in der Tat auch nicht empirisch überprüft werden. Es bleibt eine Glaubensfrage, ob Arbeitnehmer im Sekundärsektor potentiell hinreichend geeignet sind, um (mit normalen Ausbildungskosten) auf dem Primärsektor erfolgreich tätig zu werden, daran aber gehindert werden durch Diskriminierung, unvollkommene Information und das Unvermögen von Betrieben des Primärbereichs, ihre Arbeitsplatzstruktur an die Art und Anzahl verfügbarer guter Arbeitnehmer anzupassen. Angesichts ihres geringen Grades an empirischer Bestätigung bedeutet die duale Hypothese keine ernsthafte Herausforderung für eine am Humankapitalansatz orientierte Theorie. Nichtsdestoweniger weist das dualistische Modell der Forschung erfolgreich neue Wege, wenn man es - im Rahmen eines traditionellen Modells segmentierter Märkte - als eine empirische Beschreibung der Funktionsweise des Sektors mit den niedrigsten Löhnen ansieht und bewertet.

Darüber hinaus verbessern die Dualisten die meisten neoklassischen Modelle dadurch, daß sie Rückkoppelungseffekte in ihr Modell einführen, obwohl die Implikationen dieser Effekte in ihrem Modell nicht vollständig erfaßt sind. Die Rückkoppelungshypothese, ein wichtiges Element in soziologischen und psychologischen Modellen, geht davon aus, daß Arbeitnehmer ihre Verhaltensmuster in Reaktion auf externe Stimuli verändern (d. h. daß sich ihre Verhaltensdispositionen und ihre Präferenzen verschieben). Z. B. legen Arbeiter aus dem Sekundärsektor aufgrund ihrer Abneigung gegen schlechtbezahlte Arbeitsplätze ohne Zukunft ein unzuverlässiges Arbeitsverhalten an den Tag. Damit sind sie dann für eine Anstellung auf dem Primärsektor nicht mehr geeignet und den Primärarbeitnehmern tatsächlich unterlegen - entgegen der Arbeitslosigkeitshypothese der Dualisten, daß Arbeitnehmer in den beiden Sektoren hinsichtlich ihrer Qualifikationen, ihres Humankapitals u. ä. kaum zu unterscheiden sind.

Drittens haben die Hinweise der Dualisten zur Arbeitslosigkeit unter Arbeitskräften des sekundären Sektors einen wichtigen Beitrag zum Verständnis des Arbeitslosigkeitsmechanismus erbracht. Sekundärarbeitnehmer haben nur eine lose Bindung an einzelne Arbeitsplätze und an die Erwerbswelt im allgemeinen. Niedere Löhne, Arbeitsplatzinstabilität und häufige kurzzeitige Arbeitslosigkeit umreißen das politische Problem, das die armen Arbeiter darstellen. Die Dualisten argumentieren, daß diese Art der Arbeitslosigkeit - und die damit zusammenhängenden Probleme mit der Armut - durch eine Gesamtnachfragepolitik nicht zu beeinflussen ist, es sei denn, man nimmt beschleunigende Inflationsraten in Kauf. Aber die Daten, mit denen die Dualisten ihre These belegen, stammen aus Querschnittsbeobachtungen und vernachlässigen so die wechselnde demographische Zusammensetzung der Arbeitslosen - eine für eine wirksame Politik gravierende Unterlassung. Infolge dieser Veränderungen war die Effektivität der Finanz- und Steuerpolitik in den späten 60er und frühen 70er Jahren durch eine Stei-

gerung der strukturellen Komponente der Arbeitslosigkeit eingeschränkt; in den nächsten Jahren dürfte sie aber auf eine eher beeinflussbare Situation treffen.

Viertens fordern die Dualisten zur Lösung der miteinander verknüpften Probleme von Armut und Arbeitslosigkeit die Schaffung von mehr guten Arbeitsplätzen, hauptsächlich durch staatliche Verordnung von höheren Löhnen auf dem Sekundärsektor oder durch die fortwährende Einrichtung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst zu Löhnen des Primärsektors für sekundäre Arbeitnehmer. Ich behaupte, daß dieser Versuch im Grunde darauf hinausläuft, mehr Monopoleinkommen zu schaffen, und die strukturellen Probleme nicht lösen wird. Die dualistische Politik, die darauf zielt, Barrieren durch Antidiskriminierungsgesetze zu beseitigen, wird, obwohl sie keineswegs neu ist, vermutlich eher den erwünschten Erfolg haben. Außerdem scheint die allgemeine Strategie, mehr gute Arbeitsplätze zu schaffen, vielversprechend. Der Weg, den ich vorschlage, würde dagegen auf Ausbildung der Arbeitskräfte abzielen, entweder in Form von staatlichen Ausbildungsprogrammen oder indem der Privatsektor (durch Subventionen oder Steuererleichterungen) angeregt wird, die Ausbildung am Arbeitsplatz auszubauen. Die Einkommensverteilungseffekte des dualen Programms sollten, wenn erwünscht, durch staatliche Unterstützungszahlungen erzielt werden und nicht durch Verordnung von hohen Löhnen.

Schließlich liefert das duale Modell keine umfassende Theorie des Arbeitsmarkts. Es betont jedoch Faktoren, besonders institutioneller Art, die von den meisten Anhängern der neoklassischen Wirtschaftstheorie vernachlässigt worden sind. Insofern ist die dualistische Literatur durchaus wertvoll als eine reichhaltige und provokative Sammlung von lose verknüpften empirischen Hypothesen über Arbeitsmarktverhalten. Ich behaupte jedoch, daß ihre neuen empirischen Ergebnisse in ein traditionelles Modell integriert werden können und in solch einem Zusammenhang auch tatsächlich leichter zu erklären sind.



## Anmerkungen

- 1 Obwohl es eine Frage der Definition ist, ob man die duale Literatur nicht-neoklassisch nennt, steckt doch ein wichtiges Problem dahinter. Indem sie behaupten, daß ihre Resultate nicht-neoklassisch sind, gehen die Dualisten einen Schritt weiter und setzen voraus, daß kein traditionelles Modell ihre institutionellen oder empirischen Ergebnisse verarbeiten kann. Diese Annahme erlaubt ihnen auf der Grundlage eines unvollständigen Arbeitsmarktmodells sprunghafte politische Schlüsse. Ich stelle die umgekehrte Frage: Kann eine neue institutionelle oder empirische Entwicklung in einen erweiterten neoklassischen Rahmen miteingearbeitet werden? Auf diese Weise kann man politische Behauptungen aufstellen, die, wenn sie auch nicht aufsehenerregend sind, auf einer umfassenderen Sicht des Wirtschaftssystems beruhen. Die Schlußfolgerungen sind jedoch andere als die der Dualisten.
- 2 H. G. Lewis, Unionism and Relative Wages in the United States: An Empirical Study (University of Chicago Press 1963); Gary S. Becker, The Economics of Discrimination (University of Chicago Press 1957).
- 3 Die meisten Arbeitsmarktanalysen in den letzten Jahren haben eine von drei Möglichkeiten benutzt, ein Modell aufzubauen. Das Modell der kontinuierlichen Arbeitskräfteschlange wird vielleicht bei der theoretischen Arbeit am häufigsten verwendet, besonders in der wissenschaftlichen Literatur. Es postuliert die Existenz eines Kontinuums von Arbeitskräften und Betrieben.  
Bei empirischen Arbeiten scheinen Segmentationsmodelle vorzuherrschen. Der Effekt der Segmentation ist es, das Kontinuum zu unterbrechen. Studien, die Unternehmen und Arbeitnehmer nach geographischen, branchenmäßigen, beruflichen und qualifikationsmäßigen, rassischen, geschlechtlichen oder Altersgesichtspunkten in verschiedene Kategorien einteilen, arbeiten im wesentlichen mit "segmentierten" Märkten. Der Vorteil der segmentierten Märkte gegenüber einer kontinuierlichen Schlange ist, daß die ersteren auf seltene oder nicht verfügbare Daten verzichten. Segmentierte Modelle sind am nützlichsten, wo die einzelnen Segmente tatsächlich wichtige Teilungsmarkierungen darstellen.  
Zwei-Sektoren-Modelle sind in theoretischen wie auch angewandten Arbeiten aufgetaucht. In dieser Forschung wird die Dichotomisierung fast unverändert als Abstraktion einer Vielsektorenwelt gesehen. Ein entscheidendes Merkmal der dualistischen Literatur ist ihr bedeutsamer Versuch, den Arbeitsmarkt als einen Zwei-Sektoren-Markt zu beschreiben. Obwohl innerhalb dieser Sektoren ein gewisses Maß an Segmentierung zugelassen ist, sind die Grenzen zwischen den Sektoren sehr starr.
- 4 Zum Beispiel Adam Smith, The Wealth of Nations (Modern Library 1937), besonders Buch 1, Kap. 8 "Of the Wages of Labour", und Kap. 10, "Of Wages and Profit in the Different Employments of Labour and Stock"; und John Stuart Mill, Principles of Political Economy (Appleton 1877). Die frühen Ursprünge des dualen und radikalen Modells betont Sherwin Rosen in seiner Besprechung von Gordons Theories of Poverty and Underemployment in dem "Journal of Political Economy", Jahrg. 82 (März/April 1974), 437-39. Die gegenwärtige Einbeziehung der segmentierten Märkte in ein neoklassisches Modell wird von Charles C. Holt und seinen Mitarbeitern am Urban Institute am weitesten verfolgt, vgl. z. B. Charles C. Holt u. a. The Unemployment-Inflation Dilemma: A Manpower Solution (Urban Institute 1971).



- 5 Die Arbeitsweise des internen Arbeitsmarktes wurde in den späten 40er und 50er Jahren dieses Jahrhunderts von Forschern im Bereich der industriellen Beziehungen und der "labor economics" eingehend untersucht. Obwohl sich ein Großteil der Literatur mit der Wirkung der Industriegewerkschaften beschäftigte, einem neuen Phänomen in dieser Zeit, waren die Probleme mit den strukturierten Arbeitsmärkten nicht neu; sie waren auch schon in einem nichtgewerkschaftlichen Zusammenhang studiert worden. Vgl. z. B. Clark Kerr, "The Balkanization of Labor Markets", in: Labor Mobility and Economic Opportunity, Essays von E. Wight Bakke u. a. (Technology Press of MIT and Wiley 1954), und John T. Dunlop, "The Task of Contemporary Wage Theory", in George W. Taylor und Frank C. Pierson (Hrsg.) New Concepts in Wage Determination (McGraw-Hill 1957). Eine theoretische Begründung für die Untersuchung interner Arbeitsmärkte lieferte Gary S. Beckers klassische Studie Human Capital (Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research 1964). Die Literatur über industrielle Beziehungen und Humankapital haben Peter B. Doeringer und Michael J. Piore zusammengestellt: Internal Labor Markets and Manpower Analysis (Heath 1971), um eine Gesamtanalyse des internen Arbeitsmarktes zu erstellen.
- 6 Für den Primärsektor wurde die duale Position hauptsächlich von Doeringer und Piore entwickelt: Internal Labor Markets.
- 7 Michael J. Piore, "The Impact of the Labor Market upon the Design and Selection of Productive Techniques within the Manufacturing Plant", Quarterly Journal of Economics, Jahrg. 82, (November 1968), 602-20.
- 8 Die Effizienzposition ist eingehender erläutert bei Oliver E. Williamson, Michael L. Wachter und Jeffrey E. Harris, "Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange" (University of Pennsylvania 1974, in Arbeit).  
(Dieser Aufsatz ist mittlerweile unter dem Titel "Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Change", in: Bell Journal of Economics and Management Science, Jahrg. 6, 1975, Heft 1, erschienen; Anmerkung des Herausgebers.)
- 9 Genauer gesagt, die Arbeitskräfte müssen den Lohn attraktiv finden. So könnte ein Betrieb, der für gute Aufstiegsmöglichkeiten bekannt ist, niedrigere Eintrittslöhne zahlen. Die Schwierigkeit, die Lohnstruktur und auch die Aufstiegsleiter auf einem allgemeinen externen Markt zu vermitteln, ist ein wichtiger Grund, weshalb Neueinstellungen in einem Unternehmen meist über Empfehlungen durch die gegenwärtigen Arbeitnehmer laufen. Erfahrene Arbeiter können den potentiellen neuen Arbeitskräften die komplexen Beschäftigungsbedingungen viel billiger übermitteln als andere Werbemethoden.
- 10 J. L. Meij, "Wage-Structure and Organization-Structure", in J. L. Meij (Hrsg.), Internal Wage Structure (Amsterdam: North Holland 1963), 115. In der Tat kann ein Großteil der Analyse der Dualisten in einem Effizienzzusammenhang uminterpretiert werden. Piore beschreibt die Rolle der soziologischen Faktoren zur Bestimmung der Interaktionen der Arbeitnehmer untereinander und zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung. Obwohl Piore sein Modell als nicht-neoklassisches erachtet, ist es korrekter zu sagen, daß diese Faktoren von neoklassischen Nationalökonomern nicht traditionell als Modell dargestellt werden. Ein Unternehmer, der nach Gewinnmaximierung strebt und eine interne Lohnstruktur entwerfen will, täte gut daran,

die Faktoren in Rechnung zu stellen, die Michael J. Piore beschreibt: "Fragments of a 'Sociological' Theory of Wages", in American Economic Association, Papers and Proceedings of the Eighty-Fifth-Annual Meeting 1972 (American Economic Review, Jahrg. 63, Mai 1973), 377-84.

- 11 Lester C. Thurow und Robert E. B. Lucas, "The American Distribution of Income: A Structural Problem", eine Studie für das Joint Economic Committee, 92. Kong. 2. Sitz. (1972), 44.
- 12 Die Bedeutung von firmeninternen Lohndifferentialen für den Anreiz der Arbeiter, Ausbildung und Aufstieg zu akzeptieren, wird in der Literatur über Lohnstrukturen in kommunistischen Ländern betont. Die Effizienorientierung des internen Arbeitsmarktes hat in dieser Literatur eine lange Tradition. Eine wesentliche Interpretation gibt Harold Lydall, The Structure of Earnings (Oxford University Press 1968).
- 13 In einigen Fällen wird Leistungsentlohnung als direkter Anreiz eingeführt. Dieses Verfahren ist in letzter Zeit etwas unpopulär geworden, wegen den Kosten, die mit seiner Anwendung verbunden sind und wegen der zerstörerischen Wirkung, wenn es nicht genau gehandhabt wird. Ursprünglich erfolgreiche Pläne können leicht Demoralisierung zur Folge haben, aufgrund des langsamen, aber anhaltenden technologischen Wandels, der die Arbeitsplatzstruktur verändert. Beförderungen können ebenso dem Zweck dienen, bei besserer Leistung am Arbeitsplatz einen finanziellen Vorteil zu verschaffen.
- 14 U. S. Bureau of Labor Statistics, Major Collective Bargaining Agreements: Seniority in Promotion and Transfer Provisions, Bulletin 1425-11 (1970), 5.
- 15 Michael Spence, "Job Market Signaling", Quarterly Journal of Economics, Vol. 87 (August 1973), 355-74; und Joseph E. Stiglitz, "Theories of Discrimination and Economic Policy", in George M. von Fürstenberg u. a. (Hrsg.) Patterns of Radical Discrimination, Band 2., Employment and Income (Heath 1974).
- 16 Diese Erörterung schließt Selektionsmechanismen aus, die eigens geschaffen wurden, um bestimmte Arbeitskräftetypen zu diskriminieren. Sie leugnet auch nicht die möglichen Unterschiede zwischen gesellschaftlichem und privatem Ertrag.
- 17 Robert E. Hall, "Why is the Unemployment Rate so high at full Employment?" BPEA (3:1970), 369-402; Arthur M. Okun, "Upward Mobility in a High-Pressure Economy" BPEA (1:1973), 207-52; und Lloyd Ulman, "Labor Mobility and the Industrial Wage Structure in the Postwar United States", Quarterly Journal of Economics, Jahrg. 79 (Februar 1965), 73-97.
- 18 Inwieweit diese hohen Löhne eine Lohnprämie darstellen, mag im strengen Sinne der Humankapitaltheorie strittig sein. Aus ihrer Sicht würde man behaupten, daß der lebenslange Einkommensstrom der spezifisch Ausgebildeten, wenn man die hohe Risikoprämie, die mit spezieller Ausbildung verbunden ist, entsprechend abzieht, unter Wettbewerbsbedingungen dem lebenslangen Einkommensstrom gleichkommt. Daher ist die Lohnprämie tatsächlich ein Wettbewerbsertrag aus einer riskanten Investition. Vgl. Donald O. Parsons, "Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates", Journal of Political Economy, Vol. 80 (November/Dezember 1972) 1120-43.

- 19 Piore, "Design and Selection".
- 20 Zur Entstehung der Kontroverse vgl. Richard A. Lester, "Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems", American Economic Review, Jahrg. 36 (März 1946), 63-82; und Fritz Machlup, "Marginal Analysis and Empirical Research", American Economic Review, Jahrg. 36 (September 1946), 519-54. Die Kontroverse forderte Kommentare von anderen Autoren heraus, und der Streit wurde mehrere Jahre lang in derselben Zeitschrift fortgesetzt. Thurow und Lucas, "Distribution of Income", ist hier auch relevant. Diese Studie kann auf zwei verschiedene Weisen interpretiert werden: Erstens, formale Bildung hat keinen Marktwert und produziert folglich keinen Überschuß an gelernten Arbeitskräften. Zweitens: - und das ist mit Piores Argument verwandt - obwohl Bildung gute Arbeitskräfte schafft, reagieren Unternehmen nicht auf die relativen Verfügbarkeiten von Faktoren. In beiden Fällen handelt es sich um eine feste Arbeitsplatzstruktur. Thurows und Lucas' Beweis ist jedoch indirekt und er zeigt nur, daß die Annäherung bei der Bildungsverteilung unter den Arbeitnehmern seit dem 2. Weltkrieg nicht von einer Annäherung bei der Lohnverteilung begleitet war. Andere Interpretationen könnten dieses Ergebnis erklären, ohne auf die Argumente zurückzugreifen, daß Bildung keinen Wert hat, oder daß die Arbeitsplatzstruktur invariabel ist.
- 21 In Beckers Terminologie sind es die Arbeitgeber mit niedrigen Diskriminierungskoeffizienten. Nach dem Bergmann- Modell sind es die "überfüllten" Sektoren. Vgl. Barbara R. Bergmann, "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment", Journal of Political Economy, Jahrg. 79 (März/April 1971), 294-313.
- 22 Doeringer und Piore, Internal Labor Markets, 165-66.
- 23 Daten des "Survey of Economic Opportunity", Untersuchungen von 1966 und 1967 des Bureau of the Census zeigen durchweg eingipflige Kurven für Weiße und Nichtweiße in den städtischen Gebieten. Darüber hinaus resultiert auch diese Zusammenfassung der verschiedenen Kategorien - Vorstadtgebiete, verarmte Gebiete der Stadtmitte und die restlichen Gebiete der Stadtmitte - in eingipfligen Kurven. Vgl. Bennett Harrison, Education, Training and the Urban Ghetto (John Hopkins University Press 1972).
- 24 Vgl. z. B. Arthur J. Alexander, "Income, Experience, and the Structure of Internal Labor Markets", Quarterly Journal of Economics, Vol. 88 (Februar 1973), 63-85; Paul James Andrisani, An Empirical Analysis of the Dual Labor Market Theory, (Ph. D. Diss., Ohio State University 1973); Ruth Fabricant Lowell, "The Dual Labor Market in New York City" (vorgetragen bei der Human Resources Administration's Welfare Research Conference, New York City, Dezember 1, 1973); und Paul Ostermann, "An Empirical Study of Labor Market Segmentation", Industrial and Labor Relations Review, Jahrg. 28, Nr. 4, 1975.
- 25 Howard M. Wachtel und Charles Betsey, "Employment at Low Wages", Review of Economics and Statistics, Jahrg. 54 (Mai 1972), 121-29; und Barry F. Bluestone, "Economic Theory, Economic Reality, and the Fate of the Poor", in Harold L. Sheppard u. a. (Hrsg.), The Political Economy of Public Service Employment (Heath 1972).

- 26 Ein Beispiel ist Leonard W. Weiss, "Concentration and Labor Earnings", American Economic Review, Jahrg. 56 (März 1966), 96-117. Dieser Artikel bezieht sich auch auf frühere Studien.
- 27 Zu dem Qualitätsproblem bei Schulen mit Rassentrennung, vgl. z. B. die Entscheidung des Supreme Court von 1954: "Brown versus Board of Education" (347 U. S. 483). Die Wichtigkeit der Bildungsqualität wird bei Finis Welch, "Education and Racial Discrimination", in Orley Ashenfelter und Alvert Rees (Hrsg.) Discrimination in Labor Markets (Princeton University Press 1973) erörtert.
- 28 Siehe Anm. 24.
- 29 Auf diesen Aspekt hat mich Glen Cain aufmerksam gemacht. Vgl. z. B. Glen G. Cain und Harold W. Watts, "Toward a Summary and Synthesis of the Evidence", in Cain und Watts (Hrsg.) Income Maintenance and Labor Supply: Econometric Studies (Markham 1973).
- 30 Thomas Vietorisz und Bennett Harrison, "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development", in American Economic Association, Papers and Proceedings of the Eighty-fifth Annual Meeting (American Economic Review, Mai 1973), 366.
- 31 Nach Ansicht dieser Gruppe sind die Löhne durch das Bedürfnis der Gesellschaft nach schlechtbezahlten Arbeitern für die Schmutzarbeit festgelegt. "Die Reichen in diesem Land haben sich an die Dienstleistungen, die von billigen Arbeitskräften verrichtet werden, gewöhnt und haben kaum den Wunsch, vernünftige Löhne für so etwas wie gebügelte Hemden und Müllabfuhr zu zahlen." (Bluestone, "The Fate of the Poor", 127).
- 32 Vietorisz und Harrison, "Positive Feedback".
- 33 Bluestone, "The Fate of the Poor", 121, 123. Garth, L. Mangum ist derselben Meinung: "Das größte Hindernis für Arbeitskräfte ist immer noch das Angebot von (guten) Arbeitsplätzen. Selbst zwischen 1966 und 1968, als die Arbeitsmärkte im ganzen angespannt waren, gab es in ländlichen unterentwickelten Gebieten oder in Großstadtghettos innerhalb der Wohngebiete nie genügend Arbeitsplätze für die Benachteiligten ...". Vgl. sein "Manpower Research and Manpower Policy", in Industrial Relations Research, Association Series, A Review of Industrial Relations Research, Jahrg. 2 (University of Wisconsin, IRRA 1971), 109-10.
- 34 Vgl. z. B. die ersten drei Aufsätze, die in Anm. 24 zitiert werden. Die Ergebnisse einer noch nicht abgeschlossenen Arbeit, die Robert E. Hall in einem persönlichen Gespräch mitgeteilt hat, weisen auf eine recht ausgedehnte Mobilität hin.
- 35 Okun, "Upward Mobility".
- 36 Vgl. z. B. ebd. 208.
- 37 Harrison, Education, Training, and the Urban Ghetto.
- 38 Robert E. Hall and Richard A. Kasten, "The Relative Occupational Success of Blacks and Whites", BPEA (3:1973), 791-92.
- 39 Richard B. Freeman, "Alternative Theories of Labor-Market Discrimination: Individual and Collective Behaviour", in von Fürstenberg u. a. (Hrsg.),

Patterns of Racial Discrimination, Vol. 2. Gerichtsentscheidungen, die der "Griffs v. Duke Power Co."-Entscheidung (401 U. S. 424) von 1971 folgen, haben in der Tat die dualistische Sichtweise vom Funktionieren des Arbeitsmarktes übernommen. Mit dieser Entscheidung unterzieht man sich so gut wie nicht der Mühe, die niedrigere Arbeitsmarktbefähigung der Schwarzen zu überprüfen. Z. B. stellen die Gerichte in bezug auf Arbeiterberufe meist dann Arbeitsmarktdiskriminierung fest, wenn der Prozentsatz an Schwarzen in dem Unternehmen wesentlich niedriger ist als der Prozentsatz von Schwarzen in dem entsprechenden Wohnbezirk. Das mag gute Sozialpolitik sein - oder zumindest zielt sie auf ein erstrebenswertes soziales Ziel - aber ihre theoretische Begründung ist in Frage zu stellen.

- 40 Michael J. Piore, "Jobs and Training", in Samuel H. Beer und Richard E. Barringer (Hrsg.), The State and the Poor (Winthrop 1970). Rückkoppelungseffekten wurde von radikalen Wirtschaftswissenschaftlern mehr Aufmerksamkeit geschenkt als von Dualisten.
- 41 Vgl. dazu z. B. Daniel P. Moynihan (Hrsg.), On Understanding Poverty: Perspective from the Social Sciences (Basic Books 1969); und Edward C. Banfield, The Unheavenly City (Little, Brown, 1968).
- 42 Kenneth J. Arrow, "The Theory of Discrimination", in Ashenfelter und Rees (Hrsg.), Discrimination in Labor Markets.
- 43 Vgl. z. B. Andrisani, "Dual Labor Market Theory"; und Leonard Goodwin, Do the Poor want to Work? A Social-Psychological Study of Work Orientations (Brookings Institution 1972).
- 44 Paul Taubman, "The Determinants of Earnings: A Study of White Male Twins" (University of Pennsylvania 1974). Meist können die Umweltfaktoren innerhalb einer bestimmten Familie nicht von den genetischen Einflüssen getrennt werden.
- 45 Den wirklichen Wert des sekundären Arbeitnehmers zu "erkennen", ist wesentlich einfacher als die Vorstellung der "nach rechts ansteigenden Nachfragekurve" der Literatur zur wirtschaftlichen Entwicklung. Hier verbessert Lohnzuwachs durch Steigerungen des Ernährungsniveaus die Produktivität. Die verzögerte Reaktion der Produktivität auf den Lohnzuwachs könnte möglicherweise dem Arbeitgeber die optimale Lösung verbergen.
- 46 Vgl. z. B. Christopher Jencks, Inequality: A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America (Basic Books, 1972).
- 47 Tatsächlich stießen einige neoklassische Ökonomen zufällig auf dieselben Resultate wie die Dualisten. Vgl. Hall, "Why Is the Unemployment Rate so High?"
- 48 Die Vorstellung, daß es in den frühen 60er Jahren eine ganze Entmutigungswelle unter den Arbeitern gab, wird dargelegt in Michael L. Wachter, "A Labor Supply Model for Secondary Workers", Review of Economics and Statistics, Vol. 54 (Mai 1972), 141-51.
- 49 Jacob Mincer, "Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply", in Aspects of Labor Economics, A Conference of the Universities-National Bureau Committee for Economic Research (Princeton University Press for the National Bureau of Economic Research 1962). Obwohl

Mincers Modell dafür gedacht ist, das Verhalten von Frauen zu erklären, die nur zeitweilig im Erwerbsleben standen, läßt sich der "timing"-Effekt auf alle sekundären Arbeitnehmer anwenden.

- 50 Ein Modell für 'queuing unemployment' bieten Stephen A. Ross und Michael L. Wachter in "Wage Determination, Inflation, and the Industrial Structure", American Economic Review, Vol. 63 (September 1973), 675-92.
- 51 Dies beruht auf Resultaten, die aufgrund der Regression der Arbeitslosenquote jeder demographischen Gruppe auf die Arbeitslosenquote für Männer im bevorzugten Erwerbsalter und den Zeittrend gewonnen wurden. Es wurde sowohl ein ununterbrochener Zeittrend als auch einer, der 1962 abgebrochen wurde, getestet. Vgl. auch R.A. Gordon, "Some Macroeconomic Aspects of Manpower Policy", in Lloyd Ulman (Hrsg.), Manpower Programs in the Policy Mix (John Hopkins University Press 1973); und George L. Perry, "Changing Labor Markets and Inflation", BPEA (3:1970), 411-41.
- 52 George L. Perry, "Unemployment Flows in the U. S. Labor Market", BPEA (2:1972), 245-78. Obwohl sich die Arbeitslosensituation bei älteren Schwarzen etwas gebessert hat, ist ihre Erwerbsquote drastisch gefallen. Somit hat vielleicht das sich verändernde Muster des Arbeitsmarktverhaltens in der Weise auf ältere Schwarze auf dem Sekundärmarkt eingewirkt, daß ihre Erwerbsquoten abnehmen, anstatt daß ihre Arbeitstrendquoten zunehmen.
- 53 Richard B. Freeman, "Changes in the Labor Market for Black Americans, 1948 - 72", BPEA (1:1973), 67-120. Die Diskrepanz zwischen Einkommen und Arbeitslosigkeit von jungen Schwarzen mag eine wachsende Varianz der wirtschaftlichen Leistung der Schwarzen widerspiegeln.
- 54 Vietorisz und Harrison, "Positive Feedback", stellt z. B. fest, daß "das Wohlfahrtssystem ein integraler Bestandteil dieses circulus vitiosus ist. Einerseits stellt es den Lohntütenersatz für sekundäre Arbeitnehmer dar; andererseits hält es das Lebensniveau niedrig genug, um zu erzwingen, daß dem Sekundärmarkt ein beständiges Arbeitskräfteangebot zufließt." (366) Obwohl sie es lieber sähen, wenn die Sozialleistungen so hoch wären, daß die Einkommensschwachen Arbeit vermeiden könnten, sehen sie klar, daß das Arbeitskräfteangebot an Sekundärarbeitnehmern auf die Höhe der Sozialleistungen reagiert. Vgl. auch Harrison, Education, Training and the Urban Ghetto, besonders Kap. 5. Eine eindrucksvolle und detaillierte Studie der breiten Anti-Motivationswirkung des Wohlfahrtssystems enthalten die verschiedenen Berichte in Studies in Public Welfare, zusammengestellt für das Subcommittee on Fiscal Policy of the Joint Economic Committee, 92. Kongreß, 2. Sitzung (1972) und 93. Kongreß, 1. Sitzung, 2. Sitzung (1973, 1974).
- 55 Employment and Earnings, Band 21 (Juli 1974), Tab. C-1, 91; U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Trend Report: Graphic Presentation of Public Assistance and Related Data . . . 1971 (1972), 7; und unveröffentlichte Daten des U.S. Bureau of Labor Statistics und HEW.
- 56 1972 lag die Armutsgrenze bei 4.275 Dollar; vgl. Bureau of the Census, Series P-60, Nr. 91, 141 (Zitiert in Tab. 1) und James R. Storey, "Welfare in the 70's: A National Study of Benefits Available in 100 Local Areas", Studies in Public Welfare, Paper 15, 4. 1972 standen fast alle AFDC-Empfänger auch auf der Liste für Krankengeld, 69 v. H. erhielten Lebensmittelgutscheine oder Gebrauchsgüter, und 14 v. H. lebten in Sozialwohnungen (Storey, 3). Man soll-



te nicht übersehen, daß die Einkommensdaten, an denen die arme Bevölkerung gemessen wird, die Sachzuwendungen nicht berücksichtigen (Tab. 1).

- 57 Es gibt einige Indizien dafür, daß der wachsende Umfang der Mindestlohngrenze ebenfalls zum Instabilitätsproblem auf dem Sekundärsektor beigetragen haben mag. Vgl. z. B. Marvin Koters und Finis Welch, "The Effects of Minimum Wages on the Distribution of Changes in Aggregate Employment", American Economic Review, Jahrg. 62 (Juni 1972), 323-32.
- 58 Das Argument "unvollkommener Ersatz" ist eine wichtige Komponente bei Richard A. Easterlin, Population, Labor Force, and Long Swings in Economic Growth: The American Experience (Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research 1968).
- 59 Bei der Konzentration auf das Problem, mehr gute Arbeitsplätze zu schaffen, haben die Dualisten die Bedeutung der Rückkoppelungseffekte vernachlässigt, die ihrem eigenen Argument inhärent sind. Sie haben gewissermaßen den Armutszyklus negiert und mehr Gleichheit unter den Arbeitnehmern vorausgesetzt, als sich durch die Tatsachen rechtfertigen läßt. In einem weiteren Zusammenhang können ihre Empfehlungen uminterpretiert werden als Mittel, den Zyklus am Punkt der Arbeitsmarktaktivität zu unterbrechen. Ob das eine kostenminimierende oder wenigstens eine gangbare Lösung ist, bleibt unklar. Die sozialen und psychologischen Grundzüge der Literatur über den Armutszyklus bieten aber wenig Anlaß für Optimismus auf diesem Gebiet.
- 60 Doeringer und Piore, Internal Labor Markets, 204-08; auch Thomas Vietorisz, "We Need a \$ 3.50 Minimum Wage", Challenge, Jahrg. 16 (Mai/Juni 1973), 49ff. Wenn man noch den Lebenskostenzuwachs seit der Veröffentlichung von Vietorisz's Artikel hinzuzählt, kommt man auf ein Minimum von etwa 4,50 Dollar. Dies entspräche einem jährlichen Mindesteinkommen von 8.300 Dollar für die voll Beschäftigten.
- Eine Politik der gewerkschaftlichen Organisierung dürfte zu diesem politischen Paket nicht viel beitragen, weil viele Industriezweige, in denen es noch keine Gewerkschaften gibt, nur schwache Gewerkschaften dulden würden, die wenig oder keine Lohnzuwächse erreichen könnten. Wenn die Gütermärkte sich über das ganze Land erstrecken oder gar international sind und leicht zugänglich, ist es schwierig, eine stark gewerkschaftlich organisierte Industrie aufrechtzuerhalten. Wo der Wettbewerb auf die Vereinigten Staaten beschränkt ist, können Regeln, die gewerkschaftliche Organisation und industrieübergreifende Verhandlungen verlangen, erfolgreich sein. Wo es jedoch um internationalen Wettbewerb geht, dürften selbst diese harten Methoden die Löhne nicht hochtreiben.
- 61 Ebd., 60-61.
- 62 Die Regierung könnte dieses Problem ungehen, indem sie entweder Löhne zahlt, die nur leicht oberhalb derer liegen, die im Sekundärsektor verdient werden, oder indem sie Arbeitnehmer aus der Grauzone zwischen dem eindeutig primären und sekundären Sektor einstellt. Beide Lösungen gehen jedoch am ursprünglichen Ziel der Dualisten vorbei, daß Einstellung im öffentlichen Dienst im wesentlichen auf die Gruppe der Armen ausgerichtet sei. Dieser Einwand betrifft nicht die Vorschläge zur öffentlichen Beschäftigung, nach denen Arbeitsplätze zu einem Lohn garantiert werden sollten, der nur unwesentlich über dem Sozialhilfeniveau liegt. Vgl. z. B. Arnold H. Packer, "Categorical Public Employment Guarantees: A Proposed Solution to the Poverty Problem", in Studies in Public Welfare, Paper 9 (Teil 1), 68-127.



- 63 Die meisten umfassenden, in die Tiefe gehenden Untersuchungen über öffentliche Beschäftigung kamen zu pessimistischen Schlußfolgerungen, insbesondere für öffentliche Programme auf Dauer. Ein Teil des Problems liegt am Projektdesign, aber es gibt auch wichtige konzeptuelle Probleme. Vgl. z. B. Laurence S. Seidman, "The Design of Federal Employment Programs: An Economic Analysis" (Diss. zum Ph.D., University of California Berkeley 1974) und Alan Fechter, "Public Employment Programs: An Evaluative Study", Working Paper 963-41 (Urban Institute, September 1974).
- 64 Vgl. Die Supreme Court Entscheidung bei "Griggs v. Duke Power Co", und die folgenden Interpretationen durch andere Gerichtshöfe.
- 65 Lester C. Thurow erörtert dieses Problem in "Redistributional Aspects of Manpower Trainings Programs", in Ulman (Hrsg.), Manpower Programs in the Policy Mix. Er stellt fest, "für die gegenwärtigen Arbeitskräfteausbildungsmaßnahmen gibt es nur eine vernünftige Grundlage. Sie müssen darauf abzielen, die Verteilung der Arbeitseinkommen zu verändern ... und nicht nur darauf, die Einkommen der Arbeitnehmer zu verbessern". (84-85).
- 66 Vgl. z. B. Vietorisz, "§ 3.50 Minimum Wage".
- 67 Die Einstellung der Dualisten gegenüber der Ineffektivität von Arbeitskräfteausbildungsprogrammen beruht auch auf ihrer Ansicht, daß auf dem Privatsektor keine zusätzlichen guten Arbeitsplätze geschaffen würden, selbst wenn Ausbildungsprogramme zu mehr guten Arbeitskräften führen, und daß Sekundärarbeitskräfte bereits genug Humankapital haben, um auf guten Arbeitsplätzen eingestellt werden zu können.
- 68 Die Rückkoppelungseffekte legen auch nahe, politische Bemühungen auf das Individuum noch vor seinem Eintritt ins Erwerbsleben zu richten. Diese politischen Möglichkeiten werden hier nicht erörtert.

*Friedrich Buttler, Knut Gerlach, Peter Liepmann*  
Messung und Interpretation betriebsinterner  
Arbeitsmarktbewegungen. – Ein empirischer Beitrag  
zur nicht-marktgesteuerten Allokation von Arbeits-  
kräften

Gliederung

- I. Nicht-marktgesteuerte Allokation von Arbeitskräften
  1. Externe und interne Arbeitsmärkte
  2. Alternativen zum Lohnwettbewerbsmodell
  3. Arbeitsmarktpolitische Implikationen
  4. Notwendigkeit empirischer Prüfung
- II. Methodische Vorbemerkungen zur empirischen Untersuchung
  1. Umfang der Untersuchung
  2. Der Indikator "Lohn- und Gehaltsgruppenänderungen"
- III. Die Ergebnisse
  1. Vorbemerkung
  2. Struktur der Beschäftigten nach Lohn- und Gehaltsgruppen, Zu- und Abgängen, Alter- und Geschlecht, zwischen 1970 und 1974
    - a) Lohnbereich
    - b) Gehaltsbereich
  3. Betriebsinterne Arbeitsmarktbewegungen
    - a) Auf- und Abstiege aller 1970 Beschäftigten
      - Lohnbereich
      - Gehaltsbereich
    - b) Auf- und Abstiege aller Zugänge 1970-71 im Lohnbereich
    - c) Auf- und Abstiege 1970-71, 1971-72, 1972-73, 1973-74, 1974-75
- IV. Arbeitsmarktspaltung oder Spaltung der Beschäftigten
  - Schlußfolgerungen

Anmerkungen

# I. Nicht-marktgesteuerte Allokation von Arbeitskräften

## 1. Externe und interne Arbeitsmärkte

Die Zuordnung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften erfolgt in erheblichem Umfang betriebs- bzw. unternehmensintern unter Rückgriff auf bereits beschäftigte Arbeitskräfte. In der Literatur ist es üblich geworden, von internen Arbeitsmärkten zu sprechen.

In der neoklassischen Theorietradition ist der externe Arbeitsmarkt Erkenntnisobjekt der Arbeitsmarkttheorie und Gestaltungsbereich der Arbeitsmarktpolitik. Die Existenz interner Arbeitsmarktbewegungen wird dabei keineswegs geleugnet; allerdings erscheint deren gesonderte Erklärung unnötig. Dies ergibt sich daraus, daß nach der neoklassischen Theorie die Allokation der Arbeitskräfte durch den Lohnsatz gesteuert wird, gleichgültig, ob eine interne oder externe Rekrutierung erfolgt; interner und externer Arbeitsmarkt verhalten sich zueinander wie zwei kommunizierende Röhren; ihr Lohnniveau ist gleich. Ungleichgewichte - unterschiedliche Lohnsätze - würden umgehend ausgeglichen. Zur Erklärung bzw. Beeinflussung des so kommunizierenden Systems reicht die Erklärung bzw. Beeinflussung des externen Systemteils aus.

Für die gesonderte Analyse interner Arbeitsmärkte könnte die Beobachtung sprechen, daß Betriebe bestimmte Arbeitsplätze vorzugsweise oder ausschließlich intern, andere Arbeitsplätze vorzugsweise oder ausschließlich extern besetzen. Diese Beobachtung legt den Schluß nahe, daß es den Betrieben nicht in jedem Fall gleichgültig ist, ob die Rekrutierung intern oder extern erfolgt.

Ein solches Verhalten könnte mit dem Auftreten exogener Störungen des Lohnwettbewerbs erklärt werden, etwa als Eingreifen administrativer Regeln wie Kündigungsschutzbestimmungen und Betriebsvereinbarungen über präferenzielle Berücksichtigung interner Bewerber. Ein zweites Argument wäre aus der Existenz von Beschäftigungsfixkosten bei analoger Anwendung der Humankapitaltheorie auf betriebsspezifische Humankapitalinvestitionen ableitbar. Ein drittes Argument ließe sich aus der Existenz von Suchkostenvorteilen i. S. der job-search-and-labor-turnover-Theorie (1) für bereits im Betrieb beschäftigte Arbeitskräfte herleiten. Argumente wie das zweite und dritte lassen sich dahingehend verallgemeinern, daß die betriebliche Allokationsentscheidung nicht nur unter Berücksichtigung alternativer Bruttolohnsätze und Sozialleistungen, sondern auch unter Berücksichtigung alternativer Anwerbungs- und Ausbildungskosten erfolgt. Die neoklassische Theorie kann danach die Vorteilhaftigkeit interner Rekrutierung erklären, es entsteht ein ergänztes Lohnwettbewerbsmodell.

Eine ernstzunehmende Gegenthese dazu besagt, daß Lohnwettbewerb und betriebliches Interesse an kurz- und längerfristig effizienter Allokation von Arbeitskräften zueinander im Widerspruch stehen und daß hierin die Ursache für die Herausbildung interner Arbeitsmärkte zu sehen ist. Diese These soll im folgenden näher entfaltet werden. Dabei wird jedoch aus ebenfalls darzulegenden Gründen von vornherein davon ausgegangen,

daß dieser Widerspruch nicht für alle Arbeitsplätze gilt. Das bedeutet auch, daß für noch zu bestimmende Arbeitsplatzkategorien die Anwendbarkeit des Lohnwettbewerbsmodells nicht in Frage gestellt wird.

Die Möglichkeit des Nebeneinanders von Lohnwettbewerb und alternativen Allokationsmechanismen ist ebenfalls zu begründen. Dabei wird analog zu obigen Überlegungen sowohl auf Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberinteressen eingegangen. Die Begründung eines dauerhaften Nebeneinanders, anders ausgedrückt: der Umstand, daß duale Arbeitsmarktstrukturen stabil sind, ist in dem Zusammenhang ebenfalls zu erklären.

Wenn von nicht-marktmäßiger Allokation von Arbeitskräften gesprochen wird, so sind damit vom Lohnkonkurrenzmodell zu unterscheidende Allokationsprozesse angesprochen.

## 2. Alternativen zum Lohnwettbewerbsmodell

Unter den hier besonders hervorzuhebenden Beiträgen zu Alternativen des Lohnwettbewerbsmodells sind die Arbeitsmarkttheorie der Institutionalist\*innen, das Konzept des dualen Allokationssystems und das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell zu nennen.

1) Die neueren Institutionalist\*innen kommen aufgrund empirischer Beobachtungen von Allokationsprozessen in Betrieben zu der Auffassung, daß auf internen Arbeitsmärkten andere Allokationsbedingungen herrschen als auf externen. Doeringer und Piore (2) definieren den internen Arbeitsmarkt als administrative Einheit, in der die im Lohnwettbewerbsmodell dem Lohnsatz zugeschriebene Allokationsfunktion durch administrative oder institutionelle Regeln (betriebsspezifische Vereinbarungen, Senioritätsregeln, Gruppennormen) ergänzt bzw. ersetzt wird. Die interne Organisationsstruktur immer größer werdender Betriebseinheiten, Gewerkschaftsmacht und technologische Veränderungen der Arbeitsplätze werden u. a. zur Begründung herangezogen. Klassisches Beispiel ist das closed-shop-Prinzip, dessen Durchsetzung gegenüber Außenseitern gewerkschaftlich gesichert wird.

Der interne Arbeitsmarkt ist demnach der institutionell beschränkte, eher bürokratisch organisierte Teil des Arbeitsmarktes; daneben gibt es den wettbewerbsgesteuerten externen Markt.

2) Darüber hinaus - so wird argumentiert - haben die Betriebsleitungen ein vom Betriebszweck abgeleitetes Interesse an systematischer interner Rekrutierung und mithin an der Herausbildung interner Arbeitsmärkte. Zur Begründung bieten die Theorie des dualen Allokationssystems und das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell voneinander unabhängige, komplementäre Erklärungsversuche an; letzteres wird in zwei Versionen dargestellt.

Die Theorie des dualen Allokationssystems geht davon aus, daß in allen kapitalistischen Wirtschaften zwei Allokationssysteme nebeneinander existieren, ein dezentrales und marktgesteuertes und ein hierarchisches, auf Über- und Unterordnung gegründets (3). Sie erklärt, daß wegen der Besonderheit des Arbeitsvertrages, der nur den Kauf/Verkauf der Arbeitskraft, nicht aber die tatsächliche Arbeitsleistung reguliert, die Betriebsleitungen

Vorkehrungen treffen müssen, um auch die gewünschte Leistung zu sichern. Sie vermutet, daß der Lohnmechanismus als innerbetriebliches Leistungsanreizsystem für bestimmte Arbeitsplätze weniger effizient ist als ein hierarchisches Kontrollsystem, vernachlässigt dabei jedoch den Anreiz durch Lohndifferenzierungen nicht.

Nach diesem Erklärungsversuch bedienen sich die Betriebsleitungen arbeitsorganisatorischer und technischer Vorkehrungen zur Kontrolle der Arbeitsleistung und zur Sicherung des Betriebsfriedens, zu denen insbesondere einerseits innerbetriebliche Beförderungen als Leistungsanreiz und andererseits Maßnahmen gehören, die die Qualifikationsanforderungen für bestimmte Arbeitsplätze mit dem Ziel verringern, für Nachfrageschwankungen disponible Randbelegschaften zu schaffen. Der vermeintliche Widerspruch zwischen integrativen Maßnahmen einerseits, diskriminierenden Maßnahmen (der bekannte "Zugangs-Abgangs-Kreislauf") andererseits ist auflösbar, indem das betriebliche Bedürfnis nach Loyalität einer Stammbegschaft (Loyalität wird im folgenden als Chiffre für Integration benutzt) und das gleichzeitige Bedürfnis nach Disponibilität einer Randbelegschaft zusammen betrachtet wird. Die Rolle der analytischen Arbeitsplatzbewertung ist in diesem Zusammenhang - Leistungsfeinsteuerung, Betriebsfrieden - zu würdigen: Über das System der Arbeitswertgruppen wirkt die arbeitsorganisatorische und technische Gestaltung von Arbeitsplätzen auf die Einstufung der Arbeitsplatzinhaber in Lohngruppen zurück. Die Lohnstruktur ist hierbei nicht betriebsextern gesetztes Datum, das für jeweils bestimmte Arbeitnehmergruppen fixiert ist, sondern ein arbeitsplatzabhängiges Einordnungsraster, dessen Positionen entsprechend dem Betriebszweck ausgefüllt werden.

Eine weitere Erklärung dafür, warum die Betriebe selbst ein Interesse an interner Rekrutierung haben, wird in der Existenz bedeutsamer betrieblicher Rekrutierungskosten (der Anwerbung, Einstellung und Einarbeitung bis zur Erreichung der gewünschten Arbeitsleistung) gesehen. Die Erklärung ist deshalb komplementär zur vorgenannten, weil jene vermutet, daß das hierarchische innerbetriebliche Allokationssystem - wegen höherer Opportunitätskosten der Rekrutierung über den externen Arbeitsmarkt - für bestimmte Arbeitsplätze vorteilhaft ist, und weil diese den Opportunitätskostenunterschied begründen will.

Eine Version dieser Erklärung interpretiert den von der alten Humankapitaltheorie behaupteten Zusammenhang zwischen Bildungsinvestitionen und Positionen in der Beschäftigungs- und Einkommenshierarchie in Würdigung der Bedeutung innerbetrieblicher Ausbildung um. Die Betriebe vermitteln einerseits spezifische Qualifikationen für Arbeitsplätze, deren technische und organisatorische Einordnung in den Arbeitsablauf dies erfordert. Sie treffen andererseits Vorkehrungen, um Arbeitsplätze zu schaffen, zu deren Ausfüllung "Jedermann-Qualifikationen" ausreichen. Soweit betriebliche Humankapitalinvestitionen notwendig sind, liegt es im betrieblichen Interesse, deren Rentabilität zu sichern. Die Folge dieser Ambivalenz sind Arbeitsmarktsegmentierungen im Sinne der Entstehung primärer und

sekundärer, interner und externer Arbeitsmärkte, wie sie von den Institutionisten beschrieben wurden.

Eine andere Version bietet das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell (4) an. In diesem rückt die Bedeutung innerbetrieblicher Ausbildung noch weiter in den Vordergrund. Im Unterschied zum Lohnwettbewerbsmodell übernehmen nicht Lohnsatzänderungen die kurzfristige, ferner durch sie induzierte Angebots- und Nachfrageverschiebungen nicht die langfristige Funktion der Herstellung von Arbeitsmarktgleichgewichten: Vielmehr werden die Märkte durch Anpassung der Einstellungskriterien und der - nur je nach betrieblichem Bedarf - angebotenen innerbetrieblichen Humankapitalinvestitionen "geräumt". Die Existenz von Gleichgewichtslöhnen i. S. des Lohnwettbewerbsmodells wird in Frage gestellt. Thurow, dessen Argumentation durch das in diesem Band wieder abgedruckte Kapitel näher erläutert wird, betont insbesondere, daß folglich das Angebot bestimmter Qualifikationen von der Nachfrage nach ihnen abhängig ist.

Die betriebsinterne Ausbildung, d. h. die Weitergabe von Kenntnissen und Fertigkeiten durch andere Arbeitskräfte und Vorarbeiter, setzt deren Schutz voraus: Das entstehende neue Angebot an ausgebildeten Arbeitskräften darf weder zu einer Lohnsenkung (daher auch die in Theorien segmentierter Arbeitsmärkte betonte Konstanz der Lohnrelationen), noch zu einem erhöhten Entlassungsrisiko der "Ausbilder" führen (5). Folglich müssen Effizienzkriterien unter statischen Gesichtspunkten notwendigerweise verletzt werden, um langfristig die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten zu garantieren (Effizienz unter dynamischen Gesichtspunkten), die gerade auch durch laufende technisch-organisatorische Veränderungen und strukturellen Wandel in den Betrieben erforderlich wird.

Thurow hat sein Modell vereinfachend unter der Annahme dargestellt, es könne isoliert betrachtet werden und stellen den ausschließlich wirksamen Allokationsmechanismus dar; er betont allerdings in Übereinstimmung mit den hier vorgetragenen Überlegungen zum Zusammenhang zwischen externer und interner Rekrutierung, die Möglichkeit des Nebeneinanders von Lohn- und Arbeitsplatzwettbewerb. (6)

Das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell hebt die Rolle nicht-marktmäßiger Allokation von Arbeitskräften hervor. Es zeigt, warum Betriebsleitungen ein Interesse daran haben, für bestimmte Arbeitsplätze den Lohnwettbewerb als Allokationsmechanismus einzuschränken.

Der Zusammenhang von Leistungs-, Loyalitäts- und Anpassungsaspekt im Zielsystem der Betriebsleitungen begründet den Beitrag der hier genannten Theorieansätze zur Erklärung des Nebeneinanders von Lohn- und Nicht-Lohn-Konkurrenz. Anpassungs- bzw. Loyalitätsaspekt sind dabei eher einseitig lohn- bzw. nicht lohnkonkurrenzbezogen. Der Leistungsaspekt bestimmt beide Allokationsformen, und zwar im ersten Fall vor allem vermittlels engmaschiger Kontrollmechanismen (technische bzw. administrative Determination der Arbeitsabläufe) im zweiten vor allem durch Leistungsanreizsysteme mit Perspektivcharakter (Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeit).

Der Umstand, daß beide Allokationsformen nebeneinander dauerhaft fortbestehen können, wird ebenfalls durch die Ambivalenz von Loyalitäts- und Anpassungsaspekt erklärt. Wegen der Instabilität des marktwirtschaftlichen Systems ist die Ambivalenz zwischen Loyalitäts- und Anpassungsaspekt - jeweils unter dem Blickwinkel betrieblicher Effizienzmaximierung gesehen - verständlich. Die Stabilität des dualen Allokationssystems ist danach eine Folge der Instabilität des marktwirtschaftlichen Systems. Der Schluß, daß nicht-marktmäßige Allokation von Arbeitskräften ein Ausfluß des marktwirtschaftlichen Systems selbst ist, muß demnach nicht verwundern.

### 3. Arbeitsmarktpolitische Implikationen

Das Arbeitsförderungsgesetz für die Bundesrepublik (AFG) ist in starkem Maße an der alten Humankapitaltheorie orientiert. Es geht in erster Linie von der Existenz solcher Teilmärkte aus, die berufsfachlich abgegrenzt sind (7). Diese Position müßte grundlegend überdacht werden, wenn Beschäftigungsprobleme, wie sie weiter unten empirisch dargelegt werden, gelöst werden sollen.

In der beschäftigungspolitischen Diskussion der jüngsten Vergangenheit haben sich in der Bundesrepublik verstärkt Stimmen zu Wort gemeldet, die eine Rückkehr zur ungestörten Funktionsweise des Lohnwettbewerbs fordern und in gewerkschaftlicher Lohnpolitik sowie öffentlicher Politik der sozialen Sicherung ein Haupthindernis hierfür sehen. (8)

Die Forderung nach Rückkehr zur ungestörten Funktionsweise des Arbeitsmarktwettbewerbs wird auf gesellschaftspolitische Widerstände im Arbeitnehmerlager stoßen. Insoweit damit auf eine Änderung der funktionalen Einkommensverteilung zugunsten der Gewinneinkommen abgezielt ist, kann sie sich allerdings des Beifalls der Arbeitgeberseite gewiß sein. Das Interessengeflecht ist durch die Betonung dieser Dichotomie jedoch nicht hinlänglich aufgedeckt. Denn die oben vorgeführten Überlegungen legen nahe:

Das unternehmerische Interesse an der Lohnkonkurrenz findet seine Grenze am Interesse der Sicherung loyalen Arbeitnehmerverhaltens. Die Einschränkung der Lohnkonkurrenz ist ein Mittel zur Sicherung dieses Verhaltens (in Thurow's Denkweise heißt das z. B.: "to keep the training process going, employers will not allow the unemployed to bid back into his old job (Hervorhebung d. d. Verf.) at lower wages". (9) Da nicht allein die Gewerkschaften Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse wünschen, kann auch nicht erwartet werden, daß allein eine Änderung gewerkschaftlichen Verhaltens die Lohnkonkurrenz wiederherstellt. Vielmehr ist zu vermuten, daß die Tendenz zur Einschränkung der Lohnkonkurrenz dem marktwirtschaftlichen System immanent ist.

Das gleichgerichtete Interesse beider Arbeitsmarktparteien an der Einschränkung der Lohnkonkurrenz gilt weder auf der Arbeitnehmer- noch auf der Arbeitgeberseite für alle Beteiligten gleichermaßen. Die voranstehen-



den Überlegungen deuten darauf hin, daß die interne Rekrutierung branchen- und betriebsspezifisch unterschiedlich erfolgt; sie lassen weiterhin den Schluß zu, daß auch bestimmte Teile der Beschäftigten - nach Zugehörigkeit zum sekundären bzw. primären Arbeitsmarkt und je nach den subjektiv empfundenen bzw. objektiv gegebenen Aufstiegschancen bzw. der Arbeitsplatzsicherheit etc. - ein unterschiedliches Interesse an Arbeitsmarktzugangsbeschränkungen haben.

Die Relevanz der hier vorgetragenen Überlegungen kann - angesichts der derzeit herrschenden Vorstellungen bei der Beratung der Arbeitsmarkt- und Konjunkturpolitik in der Bundesrepublik - nicht stark genug hervorgehoben werden. Findet sie keine Beachtung, so besteht die Gefahr, daß die offizielle Politik von einer fehlerhaften Diagnose der Funktionsweise des Arbeitsmarktes und der sie leitenden Interessen ausgeht, insbesondere daß sie derzeit den Arbeitskräften eine arbeitsmarktpolitisch wirkungslose Anpassungslast verordnet.

#### 4. Notwendigkeit empirischer Prüfung

Die Diskussion über Arbeitsmarktsegmentierungen ist, wie dargelegt, zuerst in den USA geführt worden. Die Übertragbarkeit der dort entwickelten Konzepte auf die Verhältnisse in der Bundesrepublik ist zumindest ein Problem.

Die Diskussion in der Bundesrepublik hat den Segmentierungsansatz erst zu Beginn der 70er Jahre übernommen. Von einem Einfluß dieser Überlegungen auf die offizielle Politikberatung kann nicht gesprochen werden. Die Anfänge der Diskussion in der Bundesrepublik standen unter dem Eindruck der Arbeitskräfteknappheit; das die amerikanische Diskussion bestimmende Problem dauerhafter Arbeitslosigkeit hat die Bundesrepublik erst ab 1974 eingeholt.

Empirische Beiträge, die sich explizit dem Nachweis von Arbeitsmarktsegmentierungen in der Bundesrepublik sowie der Bestimmung von internen Arbeitsmarktprozessen zuwenden und dabei über betriebsmonographische Untersuchungen hinausgehen, liegen nach unserer Kenntnis nicht vor. Die im Auftrag des RKW erstellte Untersuchung des Augsburger Arbeitsmarktes (10) ist allerdings ein wichtiger Ausgangspunkt des Forschungsansatzes.

Die amtliche Statistik bietet die zur Messung und Interpretation interner Arbeitsmarktbewegungen erforderlichen Daten nicht an. Die Arbeitsgruppe sah sich daher genötigt, die für die Untersuchung erforderlichen Daten selbst zu erheben.

## II. Methodische Vorbemerkungen zur empirischen Untersuchung

Die Untersuchung mißt interne Arbeitsmarktbewegungen sowie Zu- und Abgänge von Arbeitskräften bei ausgewählten Betrieben über den Zeitraum von 1970 bis 1974/75. Ein längerer Untersuchungszeitraum wäre wünschenswert gewesen, jedoch hätte mit dem Rückgriff auf weiter zurückliegende Personaldaten eine hohe Ausfallquote und damit ein geringer Repräsentativitätsgrad der Ergebnisse in Kauf genommen werden müssen.

Die Messung der Arbeitsmarktbewegungen erfolgte in der Weise, daß für jede durch Stichprobe ausgewählte Arbeitskraft neben deren persönlichen Merkmale (Alter, Geschlecht etc.) das Datum des Eintritts in den Betrieb (und ggfs. das Austrittsdatum) sowie die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe zum Stichtag 30.9. eines jeden Jahres des Berichtszeitraums festgestellt wurde. Für jede Arbeitskraft wurde über den Berichtszeitraum der Weg durch den Betrieb, gemessen am Indikator "Lohn- und Gehaltsgruppenänderungen", nachvollzogen. Die Erhebung wurde in Zusammenarbeit zwischen den Betriebsleitungen und der Projektgruppe anhand der Personalkartei bzw. entsprechender Daten durchgeführt. Die sehr aufwendige Erhebungsmethode hat den beteiligten Betrieben und ihren Mitarbeitern viel Arbeit und Geduld abverlangt. Dafür ist an dieser Stelle zu danken.

Das Untersuchungsprogramm entstand im Zusammenhang mit der im Rahmen der Forschungsarbeiten der Akademie für Raumforschung und Landesplanung geführten Diskussion über Kriterien zur Beurteilung der Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte. (11) Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf die Auswertung der Daten der fünf Großbetriebe in den beiden Untersuchungsregionen. Da diese Daten nur eine Teilmenge der Stichprobe repräsentieren, muß ihre Interpretation besonders behutsam vorgenommen werden. Über das Gesamtergebnis werden die weiteren Projektbearbeiter (12) gesondert berichten. Die nur unter Berücksichtigung des Gesamtergebnisses zu beurteilende regionale Dimension wird im vorliegenden Beitrag nicht behandelt.

### 1. Umfang der Untersuchung

Die Stichprobe umfaßt Betriebe aus zwei Arbeitsmarktregionen, deren Abgrenzung nach Klemmer und Krämer (13) vorgenommen wurde. Eine der Regionen ist, gemessen am Industriebesatz, als periphere Region zu bezeichnen. Der Industriebesatz der anderen Region entspricht ungefähr dem Bundesdurchschnitt.

Für beide Regionen beschränkt sich die Auswahl der Betriebe auf 17 Wirtschaftszweige nach der Klassifikation des Statistischen Bundesamtes. Die Grundgesamtheiten enthalten alle Betriebe, soweit sie mehr als 10 Beschäftigte hatten, nach den Unterlagen der zuständigen Gewerbeaufsichtsämter.

Die Betriebe der Grundgesamtheit wurden nach Wirtschaftszweigen und Subregionen geschichtet. Die Stichprobe wurde nach einem bei Cochran

(14) beschriebenen Verfahren gezogen. Die Großbetriebe (ab 1.500 Beschäftigte) wurden total erfaßt.

Die Grundgesamtheit umfaßt in der erstgenannten Region 393 Betriebe mit etwa 31.000 Beschäftigten, in der zweitgenannten 602 Betriebe mit etwa 51.000 Beschäftigten in 1970 bzw. 1974. Die Stichprobe wählte in beiden Regionen je 40 Betriebe aus. Die fünf Großbetriebe, über die hier berichtet wird, hatten zum Stichtag in 1970 ebenso wie in 1974 ca. 17.500 Beschäftigte (vgl. Tab. 1 unten), das sind ca. 21% der Grundgesamtheit.

Da die Einbeziehung aller Arbeitskräfte der Großbetriebe einen, gemessen am Ergebnis, zu hohen Erhebungsaufwand verursacht hätte, wurden innerhalb der Betriebe wiederum Stichproben gezogen, indem sämtliche Fälle bestimmter Anfangsbuchstaben des Familiennamens untersucht wurden. Es wurden insgesamt 5.681 Fälle untersucht. In der nachfolgenden Auswertung sind die Ergebnisse auf die jeweilige betriebliche Gesamtbeschäftigtenzahl hochgerechnet. Die wahrscheinliche Fehlerspanne bei der Hochrechnung liegt für die Gesamtzahl der Beschäftigten zwischen 0,2 und 0,4%, für die Teilmenge der Angestellten zwischen 0,9 und 1,9% und für die der Lohnempfänger zwischen 0,6 und 1,2%.

## 2. Der Indikator "Lohn- und Gehaltsgruppenänderungen"

Um Arbeitsmarktbewegungen als Zordnungen von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen zu messen, muß der gewählte Indikator gleichzeitig für die Angebots- und Nachfrageseite, für interne und externe Rekrutierung sowie für den zwischenbetrieblichen und intersektoralen Vergleich brauchbar sein.

Gitelman (15) diskutiert verschiedene Indikatoren zur Messung innerbetrieblicher Mobilität, nämlich die einfache Unterscheidung zwischen dem Status des ungelernten bzw. Fach-Arbeiters, die differenziertere Unterscheidung zwischen Arbeitskräften nach Arbeitsplatzklassifikationssystemen und die Unterscheidung entsprechend der subjektiven Einschätzung des persönlichen Aufstiegs durch die einzelnen Arbeitskräfte. Die gewählte Form der Datenerhebung der vorliegenden Untersuchung benutzt ein Arbeitsplatzklassifikationssystem als Indikator.

Den oben genannten Anforderungen kann, abgesehen von anderen Determinanten subjektiver Einordnung des Arbeitsplatzwechsels, am besten durch eine tief gegliederte Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung entsprochen werden. Dies läßt sich wie folgt begründen:

1) Jedem betrieblichen Arbeitsplatz ist stets eine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe definitiv zugeordnet, entweder aufgrund der für seine Ausfüllung erforderlichen Qualifikation - wie in der Regel im Zeitlohn - oder aufgrund des für ihn festgelegten Arbeitswertes als einer Summe aus Einzelwerten, unter denen die erforderliche Qualifikation nur noch ein (allerdings wichtiges) Element ist - wie überwiegend im Prämien- und Akkordlohn. Es entstehen so Arbeitswertgruppen, die mittels tarifvertraglich vereinbarter Umrechnungstabellen den traditionellen Lohngruppen des Zeitlohnbereichs zugeordnet werden können.

2) Die zwischenbetriebliche Vergleichbarkeit aller mit Hilfe von Lohn- und Gehaltsgruppenveränderungen gemessenen Arbeitsmarktprozesse stellt eine einheitliche Skalierung sicher. Deshalb wurde im Lohnbereich eine 10-stufige Lohngruppengliederung, im Gehaltsbereich eine je 8-stufige Skala für kaufmännische und technische Angestellte zugrundegelegt, wie sie in der Metallindustrie weit verbreitet sind.

Die Lohngruppen sind für die Periode des Untersuchungszeitraums folgendermaßen definiert(16):

Lohngruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Prozent vom Ecklohn (Facharbeitergrundlohn)										
10. 9. 70 - 30. 6. 73	75	78	82	85	90	95	100	108	118	133
1. 7. 73 - 21. 12. 73	--	80	82	85	90	95	100	108	118	133
1. 1. 74 - 30. 9. 75	--	80	84	88	92	96	100	108	118	133

Im Gehaltsbereich ist ein dem Ecklohn entsprechender Fixpunkt nicht festzulegen, deshalb sind die prozentualen Differenzen zwischen den Gehaltsgruppen nicht überall exakt gleich wie im Lohnbereich. Das bedeutet jedoch nicht, daß die zwischenbetriebliche Vergleichbarkeit nicht mehr gegeben wäre; denn in allen Fällen sind die in jedem Betrieb vorkommenden Gehaltsgruppen auf dieselbe 8-stufige Skala umgerechnet worden, und zwar stets so, daß bestimmten Gehaltsgruppen Angestellte mit gerade abgeschlossener Berufsausbildung zugeordnet wurden (ähnlich dem Facharbeiterecklohn bei Lohngruppe 7).

Für die Interpretation der so gemessenen Arbeitsmarktbewegungen ist entscheidend, daß die Abhängigkeit der Änderungshäufigkeit und der Änderungsspanne von der gewählten Klassifikation deutlich erkannt wird. Z. B. hat ein Vergleich zwischen hier gefundenen internen Arbeitsmarktbewegungen mit anderen empirischen Ergebnissen keine Aussagekraft, wenn diese auf einer anderen Skalierung beruhen.

Der Indikator erfaßt seiner Konstruktion gemäß nicht den innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel ohne Lohn- bzw. Gehaltsgruppenänderung und macht andererseits nicht ohne Interpretation deutlich, ob geänderte Eingruppierungen mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden waren.

Die Fälle, in denen aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen bzw. innerbetrieblicher Arbeitsplatzumbewertungen, also ohne Arbeitsplatzwechsel, eine Änderung der Eingruppierung erfolgte, sind, soweit mit Hilfe der verwendeten Erhebungsmethode erkennbar, im folgenden gesondert interpretiert.

Insgesamt ergibt sich, daß der gewählte Indikator das Ausmaß innerbetrieblicher Allokation von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen nur unvollkommen beschreibt, d. h. daß er sie teilweise über-, jedoch eher unterschätzt. Der eindeutige Vorteil der gewählten Methode liegt in der zwischenbetrieblichen Vergleichbarkeit. Diese ist Voraussetzung für über Ergebnisse von Arbeitskräftemonographien bzw. von betriebsmonographischen Untersuchungen hinausgehende empirische Feststellungen.

### III. Die Ergebnisse (17)

#### 1. Vorbemerkung

Die 5 untersuchten Betriebe gehören dem Straßenfahrzeug- und Schiffbau, der feinmechanischen, der elektrotechnischen und der metallverarbeitenden Industrie an; ihre Beschäftigung entwickelte sich im Untersuchungszeitraum wie folgt:

Tab. 1: Anzahl aller Beschäftigten (ohne Auszubildende und Praktikanten)

	1970	1971	1972	1973	1974
Arbeiter	14.926	15.482	13.792	14.279	14.184
Angestellte	2.598	2.913	3.124	3.203	3.448
– techn.	1.515	1.663	1.843	1.903	2.072
– kaufm.	1.083	1.250	1.281	1.300	1.376
Summe	17.524	18.395	16.912	17.482	17.632

Anm.: Bestandsgrößen beziehen sich hier und in den folgenden Tabellen auf den 30.9. des angegebenen Jahres

Quelle: Eigene Erhebung, soweit nicht anders vermerkt.

Der größte Betrieb hatte 1970 rd. 7.500, die zwei kleinsten Betriebe jeweils rd. 1.500 Beschäftigte. Angegeben werden im folgenden aus dem umfangreichen Kreuz-Tabellenprogramm Dichtewerte und solche Werte, deren Interpretation Aufschluß über betriebsinterne Arbeitsmarktbewegungen gibt. Dabei beziehen sich Bestandsgrößen jeweils auf den Stichtag 30.9., Stromgrößen auf die Monate 1.10. - 30.9. der jeweils angegebenen Jahre.

#### 2. Struktur der Beschäftigten nach Lohn- und Gehaltsgruppen, Zu- und Abgängen, Alter und Geschlecht, zwischen 1970 und 1974

In diesem Abschnitt wird der Gesamtbestand der Beschäftigten 1970 und 1974 sowie die Zu- und Abgänge im gesamten Untersuchungszeitraum 1970 - 1974 und in den ausgewählten Jahren 1970 - 1971 und 1973 - 1974 analysiert.

Damit lassen sich erste Ergebnisse zur geschlechts- und altersspezifischen Selektion und zur Verteilung der Beschäftigten auf die Lohn- und Gehaltsgruppen (LG, GG) ableiten. (18)

a) Lohnbereich

Die relativ schwach besetzte LG 1 (1970: 3,3 v. H. ; hier wie im folgenden in v. H. aller Lohnempfänger) wird wegen einer Änderung des Manteltarifs aufgelöst. Faßt man die LG 1 - 3 (Lohngruppen für Ungelernte; bei Frauen z. T. auch für Angelernte) zusammen, so sinkt ihr Anteil von 18,4 v. H. auf 11,5 v. H. Der Anteil der LG 4 - 6 (Angelernte) bleibt etwa konstant; dagegen steigt der Anteil der LG 7 - 10 (Facharbeiter) von 39,3 auf 45,7 v. H.

Tab. 2: Besetzung der Lohngruppen – Männer, Frauen 1970 und 1974

Lohngruppe	1970		1974	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1 - 3	6,2	70,3	2,7	51,4
4	23,6	21,9	15,7	37,0
5 - 6	21,8	7,1	26,4	9,8
7 - 10	48,4	0,7	55,2	1,8
(Spaltensummen gleich 100 v.H.)				
Durchschnittliche Beschäftigtengruppe	6,1	2,8	6,55	3,30

Von allen Frauen, deren Anteil sich zwischen 18 und 19 v. H. bewegt, befindet sich der größte Anteil in den LG 1 - 4, wobei die LG 1 1970-74 völlig verschwindet und die LG 4 stark an Bedeutung gewinnt; unter den Männern fällt 1970-74 die stärkere Besetzung höherer LG auf. Wegen der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Besetzung der LG erfolgt die Auswertung der Ein- und Austrittstellen und der Altersstruktur der Beschäftigten nach Frauen und Männern getrennt.

Bei den Männern kamen im gesamten Untersuchungszeitraum 1970 - 1974 insgesamt rd. 6.000 Zugänge vor, davon allein 57,6 v. H. in den LG 3 und 4 und 15,5 v. H. in LG 7. Zugänge/Abgänge erklären nicht vollständig die Bestandsveränderungen, da Übergänge aus dem Lohn- in den Gehaltsbereich oder aus dem Ausbildungssektor in beide Bereiche existieren.

Bei den Frauen gab es im selben Untersuchungszeitraum rd. 2.500 Zugänge, davon allein 92,9 v. H. in den LG 1 - 3; die rd. 3.400 Abgänge verteilten sich mit 95,6 v. H. auf die LG 1 - 4 (allein 31,9 v. H. auf die LG 2).

**Tab. 3: Altersstruktur – Männer, Frauen 1970 und 1974 (Lohnempfänger)**

Alter	1970		1974	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
bis 26 Jahre	25,3	59,2	21,3	47,4
27 - 44 Jahre	55,8	27,1	55,3	32,1
über 44 Jahre	18,8	13,5	23,4	20,6
(Spaltensummen gleich 100 v.H.)				
Durchschnitts- alter	34,9	28,9	36,5	32,1

Männer sind durchschnittlich rd. 5 Jahre älter als Frauen; sie sind hauptsächlich in den mittleren Jahrgängen vertreten, Frauen in den unteren. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen nimmt der Anteil der unteren Jahrgänge ab, der älteren Altersgruppen dagegen zu.

**Tab. 4: Altersstruktur der Zu- und Abgänge – Männer, Frauen 1970 - 71 und 1973 - 74 (Lohnempfänger)**

Alter	1970 - 1971				1973 - 1974			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	Zu- gänge	Ab- gänge	Zu- gänge	Ab- gänge	Zu- gänge	Ab- gänge	Zu- gänge	Ab- gänge
bis 26 Jahre	55,3	47,2	69,1	70,3	63,0	48,8	73,1	62,2
27 - 44 Jahre	37,5	43,7	23,4	24,3	33,1	34,9	23,1	30,6
über 45 Jahre	7,2	9,1	7,4	5,4	3,6	16,3	3,7	7,0
(Spaltensummen gleich 100 v.H.)								
absolute Häufigkeit der Zu- und Abgänge	2.200	1.797	736	879	1.384	1.525	549	585

Anm: Stromgrößen beziehen sich hier wie im folgenden auf die Monate 1.10. - 30.9. der angegebenen Jahre

Quelle: Eigene Erhebung

Die in Tab. 3 festgestellte Zunahme des Durchschnittsalters von Männern und Frauen ist vermutlich nicht in erster Linie durch das Rekrutierungsverhalten der 5 Betriebe bedingt; denn sowohl bei Männern - verstärkt noch bei Frauen - überwiegen bei den Einstellungen 1970-71 die jüngeren



Jahrgänge, während ältere Männer und Frauen verhältnismäßig selten eingestellt werden; dies gilt 1973-74 verstärkt.

Daß bei jüngeren Männern - wiederum verstärkt bei jüngeren Frauen - die Abgänge relativ hoch sind, ist ein Hinweis auf den bekannten Zugangs-Abgangs-Kreislauf, die Schwierigkeit also, in dieser Altersgruppe zu einer Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses zu gelangen. Bei älteren Männern und Frauen sind die Abgänge 1970-71 relativ gering, nehmen aber mit dem sich abzeichnenden allgemeinen Konjunkturabschwung zu.

Bezieht man Zu- und Abgänge nicht wie in Tab. 4 auf die jeweils betroffenen Männer und Frauen aller Altersgruppen, sondern auf die Männer und Frauen jeweils einer Altersgruppe (= 100 v. H.), so zeigt sich sehr deutlich, daß ältere Männer und Frauen mit allgemein zurückgehender Konjunktur kaum noch eingestellt werden; die Abgangsquoten älterer Männer und Frauen (damit vermutlich auch ihr Entlassungsrisiko) steigt dagegen nicht sehr stark an. Diese Altersgruppe ist von einem sog. "qualifizierten Einstellungsstopp" betroffen. (19)

#### b) Gehaltsbereich

##### Technische Angestellte

Da der Frauenanteil in diesem Gehaltsbereich 1970 nur 5 v. H. beträgt und bis 1974 sogar auf 3 v. H. abnimmt, erfolgt die Auswertung der Besetzung der GG, der Ein- und Austrittsstellen und der Altersstruktur hier nur für Männer.

Faßt man GG 11 und 12 (Qualifikationsstufe I, keine formale Berufsausbildung) zusammen, so steigt die Besetzung 1974 gegenüber 1970 zwar leicht an, der Anteil an den Männern insgesamt ist 1974 jedoch mit 0,8 v. H. verschwindend gering. In den GG 13 - 16 (Qualifikationsstufe II mit abgeschlossener formaler Berufsausbildung als Voraussetzung) sind die meisten technischen Angestellten beschäftigt (1970: 76, 1974: 74 v. H.); GG 14, die niedrigste Gehaltsgruppe für Meister, ist nur schwach besetzt, wofür auch teilweise das hier verwendete GG-Raster mit 7 Stufen (20) verantwortlich ist. In den GG 17 und 18 (Qualifikationsstufe III, leitende Angestellte) steigt die Besetzung leicht auf 25 v. H. an.

Von den insgesamt 1.110 Zugängen im gesamten Untersuchungszeitraum 1970 - 1974 entfielen 58,1 v. H. auf die GG 15 und 16, von den insgesamt 803 Abgängen 58,6 v. H. auf dieselben GG.

Das Durchschnittsalter sinkt geringfügig. Am häufigsten vertreten sind mit steigender Tendenz mittlere Jahrgänge. Der Anteil jüngerer und älterer Jahrgänge nimmt ab.

Auch bei den männlichen technischen Angestellten bestätigt sich der Zugangs-Abgangs-Kreislauf sowie der erschwerte Zugang für die ältere Beschäftigtengruppe.

**Tab. 5:** Altersstruktur – Männer 1970 und 1974 (technische Angestellte)

Alter	1970	1974
bis 26 Jahre	18,7	13,8
27 - 44 Jahre	53,9	65,9
über 44 Jahre	27,4	20,5
(Spaltensummen gleich 100 v.H.)		
Durchschnittsalter	37,0	36,1

**Tab. 6:** Altersstruktur der Zu- und Abgänge – Männer 1970 - 71 und 1973 - 74  
(technische Angestellte)

Alter	1970 - 71		1973 - 74	
	Zu- gänge	Ab- gänge	Zu- gänge	Ab- gänge
bis 26 Jahre	43,6	41,7	36,1	27,2
27 - 44 Jahre	54,6	42,7	62,8	50,9
über 44 Jahre	1,8	15,7	1,0	21,7
(Spaltensummen gleich 100 v.H.)				
Anzahl der Zu-/Abgänge	55	159	220	171

### Kaufmännische Angestellte

Stark besetzt sind die GG 22 - 23 und 25 - 26 (1970: 42,7, 1974: 39,5 v. H. bzw. 1970: 37,6, 1974: 39,4 v. H.). Von geringer Bedeutung sind die GG 21 und 24, wobei erstere stark an Gewicht verliert. Der Anteil der GG 27 und 28 nimmt dagegen zu (1970: 12,8, 1974: 18,2 v. H.). Der Frauenanteil sinkt im Untersuchungszeitraum von 49,8 auf 46,7.

Männliche und weibliche kaufmännische Angestellte sind vorwiegend in den GG 23 - 26 der Qualifikationsstufe II (Abgrenzung s. o.) beschäftigt. Im einzelnen sinkt der Anteil der Frauen im Untersuchungszeitraum in GG 23 von 44 auf 38 v. H. Dagegen steigt ihr Anteil in GG 25 von 14 auf 24 v. H. GG 24 ist (ähnlich wie GG 14) kaum besetzt, wofür das hier verwendete GG-Raster mit 7 Stufen (21) verantwortlich ist. In GG 26 sind Frauen nur noch mit rd. 5 v. H. vertreten. Der Anteil der Männer in GG 23 ist mit rd. 12

Tab. 7: Besetzung der Gehaltsgruppen – Männer, Frauen 1970 und 1974  
(kaufmännische Angestellte)

Gehaltsgruppe	1970		1974	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
21 - 22	5,9	34,5	3,4	31,5
23 - 26	69,0	65,0	63,6	67,2
27 - 28	25,0	0,4	33,0	1,2
(Spaltensummen gleich 100 v.H.)				
absolute Häufigkeit	540	535	718	629
durchschnittl. Beschäftigten-gruppe	25,4	23,0	25,7	23,3

v. H. , in GG 25 mit rd. 27 v. H. konstant; der Anteil sinkt in GG 26 von 27 auf 22 v. H. , steigt dagegen in GG 27 und 28, der Qualifikationsstufe III (Abgrenzung s. o. ), von 25 auf 33 v. H. In der Qualifikationsstufe III sind Frauen ähnlich wie Männer in den GG 21-22, der Qualifikationsstufe I (Abgrenzung s. o. ), nur vereinzelt vertreten. In der Qualifikationsstufe I sind Frauen demgegenüber mit leicht abnehmender Tendenz, 1974 aber immerhin noch mit rd. 32 v. H. beschäftigt.

Bei den Männern kamen im gesamten Untersuchungszeitraum 1970 - 1974 rd. 380 Zugänge vor, davon entfielen auf GG 23 23,9 v. H. , auf GG 25 und 26 zusammen 49,6 v. H. Die rd. 340 Abgänge verteilen sich vor allem auf GG 23 mit 23,0 v. H. und auf GG 25 und 26 mit 60,0 v. H. Bei den weiblichen kaufmännischen Angestellten erfolgten insgesamt rd. 550 Zugänge (rd. 570 Abgänge), wovon 81 v. H. GG 22 und 23 (72,9 v. H. ebenfalls GG 22 und 23) betrafen; GG 25 wies 13,2 v. H. Zugänge (17,8 v. H. Abgänge) auf.

Männliche kaufmännische Angestellte sind durchschnittlich rd. 8 Jahre älter als weibliche; sie sind überwiegend in den mittleren Jahrgängen vertreten, Frauen dagegen überwiegend in den unteren. Während sich das Durchschnittsalter bei den Männern kaum verändert, steigt es bei den Frauen an.

Wiederum bestätigt sich der Befund von Tab. 4 (Lohnempfänger) und 6 (technische Angestellte) hinsichtlich des Zugangs-Abgangs-Kreislaufs sowie des "Einstellungstopps" für die ältere Beschäftigungsgruppe.

**Tab. 8: Altersstruktur – Männer, Frauen 1970 und 1974**  
(kaufmännische Angestellte)

Alter	1970		1974	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
bis 26 Jahre	24,1	62,8	18,0	56,4
27 - 44 Jahre	47,9	26,5	56,0	30,2
über 44 Jahre	28,1	10,7	25,9	13,6
(Spaltensummen gleich 100 v.H.)				
Durchschnitts- alter	36,4	27,8	36,9	29,1

**Tab. 9: Altersstruktur der Zu- und Abgänge – Männer, Frauen 1970 - 71 und 1973 - 74**  
(kaufmännische Angestellte)

Alter	1970 - 71				1973 - 74			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	Zu- gänge	Ab- gänge	Zu- gänge	Ab- gänge	Zu- gänge	Ab- gänge	Zu- gänge	Ab- gänge
bis 26 Jahre	50,0	39,0	74,5	64,0	38,2	48,4	74,0	78,2
27 - 44 Jahre	46,9	48,5	16,2	33,5	53,6	46,5	25,9	19,0
über 44 Jahre	3,1	12,4	9,3	2,6	8,2	5,0	0,0	2,8
(Spaltensummen gleich 100 v.H.)								
absolute Häufigkeit								
der Zu- und Abgänge	32	74	43	108	53	64	55	116

### 3. Betriebsinterne Arbeitsmarktbewegungen

Die zentrale Hypothese dieser Untersuchung lautet, daß Arbeitskräfte häufig betriebsintern anderen Arbeitsplätzen zugeordnet werden, wobei diese Zuordnung nicht marktgesteuert erfolgt, sondern Ergebnis personalpolitischer Entscheidungen der Betriebe ist. Diese betriebsinternen Arbeitsmarktbewegungen werden im folgenden mit Hilfe des Indikators "Lohn- und Gehaltsgruppenänderungen" gemessen, dabei aber z. T. unter-, eher aber überschätzt.

Die Messung betriebsinterner Arbeitsmarktbewegungen erfolgt in folgenden drei Abschnitten:

- a) Auf- und Abstiege aller 1970 Beschäftigten anhand ihrer Einstufung 1970 und 1974 bzw. zum Austrittsdatum;
- b) Auf- und Abstiege aller Zugänge im Zeitraum 1970 - 1971 entsprechend a);
- c) Auf- und Abstiege 1970 - 1971, 1971 - 1972, 1972 - 1973, 1973 - 1974, 1974 - 1975. (22)

Mit diesen Untersuchungsschritten werden betriebsinterne Arbeitsmarktbewegungen unter jeweils verschiedenen Aspekten näher untersucht, wobei stets die innerbetrieblichen Auf- und Abstiegsbewegungen, die Nahtstellen zwischen Betrieb und externem Arbeitsmarkt (Ein- und Austrittsstellen), sowie die Arbeitsplatzverteilung nach Geschlecht, Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit im Vordergrund steht.

Unter a) wird die Entwicklung aller 1970 in den Betrieben Beschäftigten näher beleuchtet. Gefragt wird zunächst nach der Aufteilung in Weiterbeschäftigte (bis 1974) und Abgänger, sodann nach Aufsteigern, Absteigern und Beschäftigten mit unveränderter LG bzw. GG der erstgenannten beiden Gruppen. Ansatzweise lassen sich auch Auf- und Abstiegsspannen (über mehrere LG oder GG hinweg) charakterisieren.

Der Abschnitt b) gilt der Untersuchung der Zugänge des 1. Jahres des Untersuchungszeitraumes, so daß identische allgemeine konjunkturelle Voraussetzungen bei der Einstellung angenommen werden und eine möglichst lange Periode beobachtet werden können. Dieser Abschnitt vertieft zum einen die Frage nach der Verteilung dieser Zugänge auf LG und GG, zum anderen nach dem Zusammenhang zwischen Zugangsposition und Auf- und Abstiegsbewegung.

Der Abschnitt c) schließlich stellt erste Ergebnisse vor, die den Zusammenhang zwischen allgemeiner Konjunkturentwicklung einerseits sowie Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses und Aufstiegsmöglichkeiten andererseits quantifizieren.

#### a) Auf- und Abstiege aller 1970 Beschäftigten

##### Lohnbereich

Wie im voranstehenden Abschnitt zur Beschäftigtenstruktur wird zunächst der Lohnbereich, sodann der Gehaltsbereich (technische und kaufmännische Angestellte) untersucht, und zwar jeweils nach dem Gliederungsschema, das der folgenden Übersicht zugrundeliegt (weitere Untersuchungsmerkmale sind Geschlecht und Alter).

##### Übersicht Lohnbereich

<u>Verbleibquote</u>	(1970 - 1974) :	62 v. H.
davon:		
- Aufstiegsquote:	53 v. H.	
- Quote unveränderter LG:	42 v. H.	
- Aufstiegsquote:	5 v. H.	

Abgangsquote (1970 - 1974) : 38 v. H.

davon:

- Aufstiegsquote: 28 v. H.
- Quote unveränderter LG: 66 v. H.
- Aufstiegsquote: 6 v. H.

Die Verbleibquote bezeichnet hier die folgende Relation:

$$\frac{\text{Anzahl der Beschäftigten 1974,} \\ \text{die seit 1970 in den jeweiligen} \\ \text{Betrieben geblieben sind}}{\text{Anzahl der Beschäftigten 1970}} \cdot 100 \text{ (in v. H.)}$$

Abgangsquote ist definiert als 100-Verbleibquote (in v. H.). Die Verbleibquote mißt also den Anteil der Weiterbeschäftigten, die Abgangsquote den restlichen Anteil der Abgänger. Je nach Fragestellung ändern sich die Anfangs- und Endstichtage.

Weiterbeschäftigte und Abgänger sind ihrerseits jeweils Grundgesamtheiten für die Berechnung der Aufstiegsquote, der Quote unveränderter LG und der Abstiegsquote, die sich ihrerseits wieder zu 100 v. H. ergänzen. Zu den Auf- und Abstiegen zählen Veränderungen um mindestens 1 LG in entsprechender Richtung.

Im Untersuchungszeitraum sind die Verbleibquoten, bezogen auf diejenigen Beschäftigten als Grundgesamtheit, die sich 1970 in den einzelnen LG befanden:

Tab. 10: Verbleibquoten je Lohngruppe

Lohngruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Durchschnitt
Verbleibquote%	35	32	39	58	69	59	67	86	78	88	62

Faßt man wie in 2. a) LG 1 - 3 (Ungelernte, bei Frauen z. T. auch Angelernte) LG 4 - 6 (Angelernte) und LG 7 - 10 (Facharbeiter) zusammen, so sind Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses und Höhe der Eingruppierung positiv miteinander verknüpft.

Im Untersuchungszeitraum sind 53 v. H. Weiterbeschäftigte mindestens 1 LG aufgestiegen, wobei die unteren LG die höchsten Aufstiegsquoten aufweisen (Auflösung von LG 1 und Deckeneffekt bei oberen LG, da nur wenige Facharbeiter in den Angestelltenbereich aufsteigen). Bemerkenswert sind die geringen Abstiegsquoten (Abstiege in LG 7 - 10 betreffen vornehmlich einen Betrieb).

Wiederum entsprechend den Ergebnissen zur Beschäftigtenstruktur im Lohnbereich (Frauen befinden sich hauptsächlich in LG 1 - 4) steigen wei-

Tab. 11: Weiterbeschäftigte nach Lohngruppen – Aufstiegs-, Unveränderte Lohngruppen-, Abstiegsquoten 1970 – 1974 (Lohnempfänger)

Lohngruppe	Aufstiegsquote	Unveränderte LG - Quote	Abstiegsquote
LG 1 - 3	72,5	22,5	4,9
4 - 6	63,0	33,4	3,6
7 - 10	40,5	53,3	6,2
(Zeilensummen gleich 100 v.H.)			
absolute Häufigkeit	5.304	4.139	493
(v.H.)	(53)	(42)	(5)

terbeschäftigte Frauen kaum in höhere LG auf, ab LG 4 sogar in geringerem Maße, als es ihrem LG-Anteil entspräche. Zusätzlich sind Frauen ab LG 3 überproportional zu ihrem LG-Anteil von Herabstufungen betroffen.

Über den Zusammenhang zwischen Altersgruppen einerseits und Aufstiegs-, Unveränderte-LG und Abstiegsquoten andererseits gibt folgende Tabelle Auskunft (vgl. auch Tab. 15):

Tab. 12: Weiterbeschäftigte nach Altersgruppen – Aufstiegs-, Unveränderte LG-, Abstiegsquoten, 1970 – 1974 (Lohnempfänger)

Alter	Aufstiegsquote	Unveränderte LG - Quote	Abstiegsquote	(Absolute Häufigkeit je Altersgruppe)
bis 26 Jahre	63,5	33,6	2,9	2.340
26 - 44 Jahre	56,2	39,6	4,2	5.753
über 44 Jahre	31,6	58,3	10,1	1.846
(Zeilensummen gleich 100 v.H.)				

Wie bereits gezeigt wurde, sind ältere Arbeitskräfte bei Einstellungen stark unterrepräsentiert. Hinzu kommt nach Tab. 12 ihre Benachteiligung bei betriebsinternen Aufstiegen. Vor allem bei jüngeren, aber auch noch bei mittleren Jahrgängen liegen die Aufstiegsquoten über den Unveränderten-LG- und den Abstiegsquoten. Bei den älteren Jahrgängen hingegen übertrifft die Unveränderten-LG-Quote die Aufstiegsquote; die Abstiegsquote liegt bei dieser Altersgruppe deutlich höher als bei den jüngeren Altersgruppen.



Während bisher zwischen ein- und mehrstufigen Auf- und Abstiegprozessen nicht unterschieden wurde, lassen sich über die Auf- und Abstiegs- spanne, d. h. die Differenz in der LG zu Beginn und Ende des Unters- suchungszeitraumes, folgende Aussagen für den Lohnbereich treffen:

- LG-Veränderungen umfassen häufig mehrere Stufen (erfolgen aller- dings selten in einem Schritt), wobei in allen Betrieben Übergänge zu Gehaltsgruppen existieren;
- Aufstiege aus den LG 3 - 6 umfassen in rd. 30 - 40 v. H. aller Fälle mehr als eine Stufe, so daß Aufstiege von Angelernten- zu Facharbei- tergruppen mit 20 v. H. aller Aufsteiger aus den Angelernten-LG kom- men;
- Facharbeiter steigen deutlich weniger häufig um mehr als 1 LG auf, allerdings häufiger als niedrigere LG-Gruppen in den Angestelltenbe- reich;
- die Spanne ist bei Abstiegs- kleiner als bei Aufstiegsprozessen; Rück- stufungen aus dem Gehalts- in den Lohnbereich kommen nicht vor;
- weibliche Arbeitskräfte haben eine generell kleinere Auf- und Abstiegs- spanne; diese umfaßt meist nur eine LG, und zwar - wie nicht anders zu erwarten war - innerhalb der LG 1 - 5.

Im Untersuchungszeitraum verlassen 38 v. H. der 1970 Beschäftigten ihren Betrieb, davon steigen 28 v. H. auf, 66 v. H. bleiben in derselben LG und 6 v. H. steigen ab (vgl. Übersicht Lohnbereich und nachstehende Tab. 13).

**Tab. 13:** Abgänger – Aufstiegs-, Unveränderte LG-, Abstiegsquoten  
1970 – 1974 (Lohnempfänger)

Lohngruppe	Aufstiegs- quote	Unveränderte LG - Quote	Abstiegs- quote
1 - 3	36,4	62,2	1,4
4 - 6	29,4	61,9	8,7
7 - 10	14,5	77,1	8,5
(Zeilensummen gleich 100 v.H.)			
absolute Häufigkeit	1.678	3.907	377
(v.H.)	(28)	(66)	(6)

Es muß offen bleiben, wie - verglichen mit Tab. 11 - die wesentlich gerin- geren Aufstiegsquoten und die wesentlich höheren Quoten mit unveränderter LG zu interpretieren sind. Eine Erklärung wäre, daß ein Ausscheiden aus

dem Betrieb möglicherweise mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit verbunden ist, - betriebsinterne Aufstiegschancen müßten dann geringer als bei Weiterbeschäftigten mit längerer Betriebszugehörigkeit sein. Eine zweite Erklärung ließe darauf hinaus, daß Abgänger nicht solche Eigenschaften aufweisen, die für eine längerfristige, mit Aufstiegen verbundene Integration in den Betrieb gefordert werden; vielfach erfolgt die Selektion zunächst nach allgemeinem Gesundheitszustand, Alter und Geschlecht und erst am Arbeitsplatz nach weiteren Eigenschaften. Eine dritte, vermutlich hiermit verbundene Erklärung könnte die Befunde über den Zugangs-Abgangskreislauf gerade bei jüngeren Lohnempfängern (vgl. Tab. 4) und die Konzentration der Zu- und Abgänge von Lohnempfängern in den unteren LG 3 und 4 bzw. 4 dahingehend ergänzen, daß nur Teilen der jüngeren Arbeitskräfte über den Zugang in niedrigeren LG eine langfristige Integration in die Betriebe gelingen kann. Ließe sich diese Erklärung im Verlauf der Auswertung der Gesamtuntersuchung erhärten, so weist der Zugangs-Abgangs-Kreislauf die Merkmale jüngere Jahrgänge und niedrige LG auf.

Tab. 14: Abgänger nach Altersgruppen – Aufstiegs-, Unveränderte Lohngruppen-, Abstiegsquoten 1970 - 1974 (Lohnempfänger)

Alter	Aufstiegsquote	Unveränderte LG - Quote	Abstiegsquote	Absolute Häufigkeit je Altersgruppe
bis 26 Jahre	28,9	66,0	5,0	2.840
26-44 Jahre	33,6	59,5	6,9	2.297
über 44 "	10,9	80,1	9,0	926
(Zeilensummen gleich 100 v.H.)				

Bezogen allein auf Altersgruppen spezifiziert Tab. 14 die Befunde von Tab. 4: Jüngere Arbeitnehmer sind nicht nur von höheren Zugangs-Abgangs-Quoten betroffen, sondern haben als Abgänger eben auch weit geringere Aufstiegschancen als in den Fällen, in denen sie weiterbeschäftigt bleiben. Wiederum bleibt offen, ob jüngere Arbeitskräfte den Betrieb verlassen, weil sie geringe Aufstiegschancen haben, und/oder weil ihnen Eigenschaften fehlen, die für ein längerfristiges, mit Aufstiegschancen verbundenes Beschäftigungsverhältnis gefordert werden.

Untergliedert man die Abgänger nach ihrem Geschlecht, so zeigt sich, daß Frauen bereits ab LG 3 in geringerem Maße aufsteigen als ihrem LG-Anteil entspräche; zusätzlich steigen Frauen ab LG 3 überproportional ab. Die Situation abgehender Frauen ist insgesamt noch ungünstiger.

Berechnet man schließlich die Anteile der einzelnen Altersgruppen an allen Weiterbeschäftigten bzw. allen Abgängern, so erhält man die folgende Tabelle:

Tab. 15: Weiterbeschäftigte und Abgänger – Anteile der Altersgruppen  
1970 – 1974 (Lohnempfänger)

Alter	Weiterbeschäftigte	Abgänger
bis 26 Jahre	23,5	46,8
27 - 44 Jahre	57,9	37,9
über 44 Jahre	18,6	15,3
(Spaltensummen gleich 100 v.H.)		

Deutlich überwiegen jüngere Arbeitskräfte bei den Abgängern, mittlere Altersgruppen bei den Weiterbeschäftigten.

Im Gehaltsbereich werden zunächst die technischen, sodann die kaufmännischen Angestellten untersucht.

#### Übersicht technische Angestellte

Verbleibquote (1970 - 1974) : 69 v. H.

davon:

- Aufstiegsquote: 30 v. H.
- Quote unveränderter GG: 69 v. H.
- Abstiegsquote: 1 v. H.

Abgangsquote (1970 - 1974) : 31 v. H.

davon:

- Aufstiegsquote: 14 v. H.
- Quote unveränderter GG: 86 v. H.
- Abstiegsquote: 0 v. H.

Im Gegensatz zum Lohnbereich sind Abstiegsprozesse vernachlässigbar gering, so daß sie nicht weiter ausgewertet werden. Aus demselben Grund werden weibliche technische Angestellte nicht weiter untersucht.

Im Untersuchungszeitraum sind die Verbleibquoten, bezogen auf diejenigen technischen Angestellten, die sich 1970 in den einzelnen GG befanden:

Tab. 16: Verbleibquoten je Gehaltsgruppe

Gehaltsgruppe	11	12	13	14	15	16	17	18	Durchschnitt
Verbleibquote %	—	41	42	87	72	74	68	64	69

Die folgende Tabelle faßt betriebsinterne Arbeitsmarktbewegungen der Weiterbeschäftigten und Abgänger zusammen:

Tab. 17: Weiterbeschäftigte und Abgänger nach Gehaltsgruppen – Aufstiegs-, Unveränderte Gehaltsgruppen-Quoten 1970 – 1974 (technische Angestellte)

Qualifikations- stufe	GG	Weiterbeschäftigte		Abgänger	
		Aufstiegs- quote	Unveränderte GG-Quote	Aufstiegs- quote	Unveränderte GG-Quote
I	11	—	—	—	—
	12	100	—	50	50
II	13	72	28	14	84
	14	97	3	—	100
	15	56	44	25	75
	16	12	86	12	88
III	17	11	89	7	100
	18	—	98	—	93
absolute Häufig- keit		322	720	68	416
(v.H.)		(30)	(69)	(14)	(86)

Die Interpretation der vorstehenden Tabellen ergibt:

- Qualifikationsstufe I ist kaum besetzt; Angestellte der GG 12 steigen als Weiterbeschäftigte vollständig, als Abgänger zu 50 v. H. auf.
- In GG 14 befinden sich erwartungsgemäß insgesamt nur 47 Angestellte (niedrigste Meistergruppe M 1), so daß aus Qualifikationsstufe II nur die GG 13, 15 und 16 weiter betrachtet werden. In diesen GG-Gruppen steigt die Verbleibquote und sinkt die Aufstiegsquote der Weiterbeschäftigten mit zunehmender GG.
- In GG 15 und 16 befinden sich 67 v. H. aller Weiterbeschäftigten. Nur 12 v. H. der Weiterbeschäftigten und der Abgänger steigen aus GG 16 auf. Nimmt man die hohen Verbleibquoten der GG 15 und 16 sowie die hohen Aufstiegsquoten der Weiterbeschäftigten in den GG 13 und 15 hinzu, so sind diese Befunde ein Hinweis für bis zur GG 16 reichende Aufstiegsmöglichkeiten.
- Die durchschnittliche Verbleibquote und die überdurchschnittliche Aufstiegsquote der Weiterbeschäftigten in GG 134 deuten darauf hin, daß hier technische Angestellte für höhere GG der Qualifikationsstufe II

rekrutiert werden (GG 13 ist auch Eingangsstufe nach abgeschlossener Berufsausbildung im technischen Bereich).

- Die Beschäftigten der GG 18 werden im Gegensatz zu den Angestellten der Qualifikationsstufe II überwiegend betriebsextern (d. h. z. T. aber konzernintern) rekrutiert. Darauf deuten die niedrigen Aufstiegsquoten der Weiterbeschäftigten aus GG 17, deren niedrige Besetzung (10 v. H. aller technischen Angestellten) und die unterdurchschnittliche Verbleibquote der GG 18 hin. Aufstiege aus GG 17, der letzten Tarifstufe, erfolgten auch nur in einem der kleineren Betriebe, wobei allerdings nur die 1974 gegenüber den 1970 Beschäftigten verglichen werden.
- Erwartungsgemäß haben Abgänger deutlich geringere Aufstiegschancen als Weiterbeschäftigte.

Wie im Lohnbereich sind bei den technischen Angestellten unter den Weiterbeschäftigten die Aufsteiger jünger als die Absteiger. Die Auswertung des Merkmals Dauer der Betriebszugehörigkeit ergibt, daß Aufstiegschancen, die nach Betriebseintritt durchaus existieren, mit der Länge der Betriebszugehörigkeit vermutlich erst zu- und dann abnehmen.

Aufstiegsspannen sind im Bereich technischer Angestellter allgemein geringer als im Lohnbereich. Sie umfassen - mit Ausnahmen der oben bereits herausgestellten GG 13 und 15 - zumeist nur eine Stufe.

Betriebsinterne Arbeitsmarktbewegungen kaufmännischer Angestellter faßt folgende Übersicht zunächst wieder zusammen:

#### Übersicht kaufmännische Angestellte

Verbleibquote (1970 - 1974) : 61 v. H.

davon:

- Aufstiegsquote: 37 v. H.
- Quote unveränderter LG 63 v. H.
- Abstiegsquote: 0,2 v. H.

Abgangsquote (1970 - 1974) : 39 v. H.

davon:

- Aufstiegsquote: 13 v. H.
- Quote unveränderter GG: 87 v. H.
- Abstiegsquote: 0,6 v. H.

Da auch in diesem Angestelltenbereich Abstiegsprozesse vernachlässigbar gering sind, werden die Befunde hierzu nicht weiter ausgewertet. Die Verbleibquoten verteilen sich wie folgt auf die GG 21 - 28:

Tab. 18: Verbleibquoten je Gehaltsgruppe

Gehaltsgruppe	21	22	23	24	25	26	27	28	Durchschnitt
Verbleibquote %	53	61	45	88	57	72	88	83	61

In den unteren GG 21 - 25 (GG 24 ausgenommen, die sehr schwach besetzt ist) liegen die Verbleibquoten unter denen der oberen, wobei GG 27, die letzte Tarifgruppe, den höchsten Wert aufweist.

Tab. 19: Weiterbeschäftigte und Abgänger nach Gehaltsgruppen –Aufstiegs-, Unveränderte Gehaltsgruppen - Quoten 1970– 1974 (kaufmännische Angestellte)

Qualifikations- stufe	GG	Weiterbeschäftigte		Abgänger	
		Aufstiegs- quote	Unveränderte GG-Quote	Aufstiegs- quote	Unveränderte GG-Quote
I	21	97	3	39	61
	22	47	51	13	84
II	23	50	50	17	83
	24	50	50	100	–
	25	18	82	5	95
	26	46	54	–	100
III	27	14	86	–	88
	28	–	100	–	100
absolute Häufig- keiten		247	426	55	377
(v.H.)		(37)	(63)	(13)	(87)

Überdurchschnittliche Aufstiegschancen bestehen offensichtlich in den unteren GG 21 - 24 und in GG 26; sie gehen in GG 25 und den beiden höchsten GG 27 und 28 zurück. Übergänge zur AT-GG 28 bestehen nur zum Teil, d. h. Angestellte werden für diese Gruppen auch extern rekrutiert ( d. h. z. T. aber wiederum konzernintern).

Anders als im Bereich technischer Angestellter erbringt die Auswertung des Merkmals Geschlecht folgende Ergebnisse:

- Nach Tab. 7 konzentrieren sich Frauen in den unteren GG 21 - 25; sie sind in diesem Bereich auch etwa ihrem Anteil entsprechend an Aufstiegsprozessen beteiligt. So werden Kontoristinnen und Schreibkräfte bei ihrer Einstellung in GG 21 und 22 eingestuft; in GG 23 (Eingangsgruppe für weibliche Industriekaufleute mit 3-jähriger Lehrzeit) nur dann, wenn sie bereits über Berufserfahrung verfügen. Weibliche Bürokaufleute mit 2-jähriger Lehrzeit werden zumeist in GG 22, seltener in GG 23 eingestellt.

- Aus GG 23 werden weibliche kaufmännische Angestellte für die von ihnen noch nennenswert besetzten GG 24 - 26 rekrutiert.
- Mit Ausnahme von GG 21 ist der Anteil der Frauen an den Abgängen höher, als es ihrem GG-Anteil entspräche.

Untergliedert man die kaufmännischen Angestellten nach Altersgruppen (Frauen und Männer zusammengefaßt), so ergibt sich, daß Aufsteiger sowohl bei Weiterbeschäftigten als auch bei Abgängern jünger als Angestellte in unveränderter GG sind. Bei den Abgängern sind jüngere, bei den Weiterbeschäftigten ältere Jahrgänge stärker vertreten.

Wie bei technischen gilt auch bei kaufmännischen Angestellten (Frauen und Männer), daß Aufstiegschancen mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit vermutlich erst zu- und dann abnehmen.

Die Aufstiegsspanne umfaßt bei den Weiterbeschäftigten (Frauen und Männer) meist nur je eine Stufe, bei den Abgängern kommen überhaupt nur einstufige Aufstiege vor. Die relativ seltenen zweistufigen Aufstiege erfolgen bei den Frauen ab GG 21 - 23, bei den Männern ab GG 23 und 25.

b) Auf- und Abstiege aller Zugänge 1970 - 1971 im Lohnbereich  
In diesem Abschnitt wird nur der Lohnbereich vorgestellt, da Zugänge im genannten Zeitraum bei technischen Angestellten nur in einem, bei kaufmännischen Angestellten nur in zwei Betrieben (allerdings wiederum konzentriert in obigem Betrieb) erfolgten und quantitativ nicht bedeutsam waren. Zur Auswertung der Zu- und Abgänge nach Altersgruppen sei verwiesen auf Tab. 4.

Wie in früheren Abschnitten werden betriebsinterne Arbeitsmarktbewegungen der 1970 - 1971 zu- und abgehenden Arbeitskräfte zunächst übersichtsweise charakterisiert.

### Übersicht Lohnbereich

#### Zu- und Abgänge 1970 - 1971)

Gesamtzahl der Zugänge 1970 - 1971	2.965
<u>Verbleibquote</u>	bis 1974 34 v. H.
(absolute Häufigkeit)	(1.008)

davon:

- Aufstiegsquote:	80 v. H.
- Quote unveränderter LG:	16 v. H.
- Abstiegsquote:	4 v. H.

<u>Abgangsquote</u>	66 v. H.
(absolute Häufigkeit)	(1.957)

davon:

- Aufstiegsquote:	45 v. H.
- Quote unveränderter LG:	52 v. H.
- Aufstiegsquote:	3 v. H.



Nur rd. 1/3 der Zugänge im Lohnbereich bleibt im Untersuchungszeitraum im Betrieb; während 2/3 derselben den Betrieb wieder verlassen.

Tab. 20: Zugänge nach Lohngruppe 1970 - 1971 – Männer, Frauen  
(Lohnempfänger)

Lohngruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Männer	0,9	1,7	34,7	27,5	8,5	7,3	15,0	2,4	1,0	0,5
Frauen	23,6	18,3	56,9	2,2	—	—	—	—	—	—

(Zeilensummen gleich 100 v.H.)

Vergleicht man diese Werte mit denen, die sich aus den Zugängen 1970 - 1974 ergeben (vgl. Ausführungen unter 2. a) ), so ergibt sich ein ähnliches LG-Rekrutierungsmuster: Frauen werden insbesondere in LG 1 - 3 eingestellt, Männer in LG 3, 4 und 7. Vergleicht man weiterhin die obigen Werte mit denen der Tab. 2, so läßt sich zeigen, daß 1970 - 1971 LG 3 für Männer zwar die wichtigste Eintrittsstelle ist, sie dann aber in höhere LG aufrücken (oder abgehen). Frauen werden 1970 - 1971 kaum in LG 4 rekrutiert, sind aber 1974 sehr stark in LG 4 vertreten (vgl. wiederum Tab. 2).

Die durchschnittliche Aufstiegsquote aller weiterbeschäftigten Zugänge ist mit 80 v. H. erheblich höher als die Aufstiegsquote derjenigen Weiterbeschäftigten (45 v. H. ), die unveränderten LG-Quoten der Abgänger sind etwa dreimal so hoch wie die der Weiterbeschäftigten (52 v. H. ).

Betrachtet man allein die weiterbeschäftigten Frauen, so ist ihre Aufstiegsquote aus LG 3 geringer, als es ihrem Anteil entspräche; aus LG 4 steigen sie überhaupt nicht auf.

Zusammenfassend sei festgehalten, welche spezifischen Merkmale zugehende Arbeitskräfte aufweisen, die mindestens über den Untersuchungszeitraum 1970 - 1974 ein stabiles Beschäftigungsverhältnis hatten:

- Innerhalb der insgesamt im Betrieb weiterbeschäftigten 34 v. H. Zugänger 1970 - 1971 befinden sich mehr Männer als Frauen sowie Arbeitskräfte höheren Durchschnittsalters (Dieses liegt bei Abgängern unter dem der Weiterbeschäftigten).
- Männer unter 35 Jahren sind unter den Aufsteigern deutlich überrepräsentiert.
- Bei Einstellungen in LG, von denen kaum Aufstiegsbewegungen festzustellen sind, werden in den unteren LG Frauen, in den mittleren und oberen LG dagegen Männer über 36 Jahre bevorzugt.

- c) Auf- und Abstiege 1970 - 71, 1971 - 72, 1972 - 73,  
1973 - 74, 1974 - 75

Hinsichtlich der Auf- und Abstiege im gesamten Untersuchungszeitraum werden zunächst für den Lohnbereich die jährlichen Stichprobenwerte der einzelnen fünf untersuchten Betriebe vorgestellt (Stichtag jeweils September). Eine Aggregation durch Hochrechnung der Stichprobenwerte ist für alle fünf Jahre zwar vorgesehen, liegt bisher allerdings nur für die Jahre 1970 - 71 und 1973 - 74 vor; hierauf beziehen sich die Angaben am Schluß dieses Abschnitts, in denen auch auf den Angestelltenbereich kurz eingegangen wird.

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die jährlichen Verbleib- und Aufstiegsquoten in den einzelnen Betrieben (Rückschlüsse auf Abgangsquoten einerseits und zusammengefaßt auf Abstiegsquoten sowie solche mit unveränderter LG andererseits sind somit möglich).

Tab. 21: Jährliche Verbleib- und Aufstiegsquoten – Stichprobenwerte einzelner Betriebe (Lohnbereich)

Betrieb	1970 - 71		1971 - 72		1972 - 73		1973 - 74		1974 - 75	
	Verbl./Aufst.-quote		Verbl./Aufst.-quote		Verbl./Aufst.-quote		Verbl./Aufst.-quote		Verbl./Aufst.-quote	
A	77	1	86	8	79	51	80	21	84	12
B	79	8	76	6	81	43	86	16	90	11
C	91	43	87	15	90	14	93	12	84	6
D	90	9	89	9	90	4	91	11	94	7
E	78	18	75	15	79	16	79	19	(keine erhobenen Werte)	

Die Aufstiegsquote im Betrieb A steigt zunächst bis 1972-73 (die Auflösung der LG 1 fällt in dieses Jahr) an, sinkt dann aber wieder auf 12 v. H. Diese Entwicklung entspricht etwa der der Beschäftigung, die zunächst bis 1972 stark expandiert, 1975 jedoch wieder das Niveau von 1970 erreicht. Hervorzuheben ist aus dem nach LG-Gruppen gegliederten Datenmaterial noch, daß die Aufstiegsquoten der LG 7 und 8 (zusammengenommen) über den gesamten Zeitraum ansteigen und auch 1974-75 mit 17 v. H. über der durchschnittlichen Aufstiegsquote von 12 v. H. liegen.

In Betrieb B fällt bis 1972 die Beschäftigung stark ab, nimmt im folgenden Jahr leicht zu und bleibt dann etwa auf diesem Niveau. Diese Entwicklung entspricht der der Verbleibquote. Während des Beschäftigungsabbaus sind auch die Aufstiegsquoten kleiner als bei konstanter Gesamtbeschäftigung; der relativ hohe Wert 1972-73 ist vermutlich auf die Einführung von Arbeitswertgruppen zurückzuführen.

Während in Betrieb C die durchschnittliche Verbleibquote ziemlich konstant ist und erst 1974-75 (umfangreicher Beschäftigungsabbau) sinkt, nehmen die Aufstiegsquoten stetig ab. Beschäftigungsschwankungen im Unter-

suchungszeitraum, das zeigt die detailliertere Auswertung der LG 3 und 4, schlagen sich eher in den Aufstiegs- als in den Verbleibquoten dieser LG nieder.

Die Entwicklung der Verbleib- und Aufstiegsquoten in Betrieb D und E läßt sich nicht mit der der Beschäftigung erklären; vermutlich ist die relativ geringe Aufstiegsquote im Betrieb D 1972-73 auf die Einführung des Prämiensystems zurückzuführen.

**Tab. 22:** Vergleich der Verbleib- und Aufstiegsquoten 1970 - 71 und 1973 - 74 – hochgerechnete und aggregierte Werte (Lohn- und Gehaltsbereich)

Beschäftigten- gruppe	1970 - 71		1973 - 74	
	Verbleib- quote	Aufstiegs- quote	Verbleib- quote	Aufstiegs- quote
Lohnbereich	87	27	90	14
Angestellten- bereich				
– techn. Ang.	91	16	89	7
– kaufm. Ang.	88	11	87	14

Was sich im Lohnbereich anhand der jährlichen Verbleib- und Aufstiegsquoten einzelner Betriebe bereits andeutete, bestätigt sich tendenziell in Tab. 22: Bei stagnierender und leicht zurückgehender Beschäftigung entspricht einer leicht ansteigenden Verbleibquote eine stärker zurückgehende Aufstiegsquote. Es ist also anzunehmen, daß die freiwillige Fluktuation von Arbeitskräften in Phasen allgemein zurückgehender Beschäftigung zurückgeht. Für die Abnahme der Aufstiegsquote in diesen Phasen lassen sich generell zwei Erklärungen finden: Zum einen eröffnet eine stagnierende oder sinkende Beschäftigung in den Betrieben weniger Aufstiegsmöglichkeiten, zum anderen werden die Betriebe bei steigenden Verbleibquoten bemüht sein, die Entwicklung der Personalkosten, somit eben auch innerbetriebliche Höhereinstufungen, verstärkt zu kontrollieren.

Im Angestelltenbereich sinkt dagegen die Verbleibquote erwartungsgemäß jeweils schwach; denn im Vergleichszeitraum steigt die Beschäftigung in beiden Angestelltengruppen; Entsprechend - allerdings nur bei den kaufmännischen Angestellten - erhöht sich erwartungsgemäß die Aufstiegsquote auch. Der unerwartete Rückgang der Aufstiegsquoten der technischen Angestellten mag mit Sonderbewegungen vor allem in der stark besetzten GG 15 zusammenhängen: Während 1970/71 aus LG 15 noch 46 v. H. aller Angestellten aufstiegen, waren es 1973/74 nur noch 40 v. H.

#### IV. Arbeitsmarktspaltung oder Spaltung der Beschäftigten - Schlußfolgerungen

1) Die betriebsinterne Allokation von Arbeitskräften, von der Reynolds vermutete, sie sei die häufigste Form der Zuordnung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze (23), ist für das Verständnis der Funktionsweise von Arbeitsmärkten insgesamt von größter Bedeutung. Voraussetzung für diese Allokationsform sind partiell geschlossene betriebliche Arbeitsmärkte, so daß sich vor allem Zugänge, aber auch Abgänge auf bestimmte Ein- und Austrittsstellen konzentrieren und die übrigen Arbeitsplätze durch betriebsinterne Umsetzungen, verbunden mit Auf- und Abstiegsprozessen, besetzt werden; für diese Arbeitsplätze wird demnach nur das betriebsinterne Arbeitskräfteangebot verfügbar gehalten, das betriebsexterne jedoch ausgeschlossen. Folglich können hier keine Gleichgewichtslöhne existieren, die durch das gesamte Arbeitskräfteangebot - bei gegebener Arbeitskräftenachfrage - bestimmt sind; ohne auf einzelne Begründungen an dieser Stelle eingehen zu können, muß demnach für die innerbetrieblichen Lohnrelationen gelten: "Both worker and management decisions will, as a result, center upon a structure of wages over the series of jobs which the individual is likely to hold over his career in the enterprise, not upon particular wage rates. The wage structure, which in neoclassical theory results from a series of separate decisions upon individual job rates, becomes itself the focus of decision making." (24) - Ausgehend von diesen Überlegungen lassen sich aus dem vorangestellten empirischen Material einige Schlußfolgerungen ziehen.

2) So sind vergleichsweise geringe jährliche Bestandsveränderungen im Lohn- und Angestelltenbereich (vgl. Tab. 1) mit hohen Bruttoumsätzen am externen Arbeitsmarkt (Summe aller Zu- und Abgänge 1970 - 1974) verbunden, wobei die Relation im Lohnbereich etwa 1 : 7 und im Angestelltenbereich knapp 1 : 5 beträgt. (25) Bestimmt man diese Relation für 1973 - 1974, einem Jahr mit stagnierender Beschäftigung im Lohnbereich, so steigt sie auf etwa 1 : 40; im Angestelltenbereich, in dem die Beschäftigung leicht ansteigt, sinkt sie im selben Zeitraum auf etwa 1 : 3.

Im internen Arbeitsmarkt erfolgen 1970 - 1974 im Lohnbereich rd. 8.000 Auf- und Abstiege, im Angestelltenbereich rd. 700, wobei allerdings Abstiege jeweils sehr gering sind (900 bzw. 10) (26). Somit ist zu prüfen, ob sich bei geringfügig schwankenden Beständen deren Struktur, d. h. hier die Verteilung der Beschäftigten auf LG und GG, vor allem durch Aufstiege verändert. Die Bruttoumsätze wären dann auch Grundlage für eine Selektion von Arbeitskräften mit solchen Eigenschaften, die für die Eröffnung und Wahrnehmung von Aufstiegsmöglichkeiten gefordert werden.

Einen Hinweis für diese Vermutung liefert der Vergleich der Verteilung der Zugänge nach LG und GG 1970 - 1974 mit der Verteilung der Bestände 1970 und 1974 wiederum nach LG und GG. (27) Es zeigt sich nämlich:

- Im Lohnbereich liegen die relativen Häufigkeiten der Zugänge bei den Männern bis LG 4, bei den Frauen bis LG 3 erheblich über den entspre-

chenden Häufigkeiten des Bestandes der beschäftigten Männer und Frauen 1970 und auch 1974, aber nach LG 4 bzw. 3 darunter; dies gilt in stärkerem Maße für den Bestand von 1974 als für den von 1970.

- Bei männlichen technischen Angestellten liegen die relativen Häufigkeiten der Zugänge bis GG 15 (GG 14 nicht berücksichtigt (28) ) über denen der Bestände, ab GG 16 darunter; dies gilt für den Bestand von 1974 in stärkerem Maße als für den von 1970. Da GG 18 in dieser Untersuchung alle außertariflich eingestuftten technischen Angestellten zusammenfaßt, werden gerade in dieser GG relativ viele - auch akademisch ausgebildete - Beschäftigte extern rekrutiert.
- Bei den kaufmännischen Angestellten (Männer und Frauen) schließlich liegen die relativen Häufigkeiten der Zugänge bis GG 25 (GG 24 wiederum unberücksichtigt (29) ) über denen der Bestände, ab GG 26 darunter.

Der angestellte Vergleich verdeutlicht, daß für höhere LG und GG vor allem betriebsinterne Rekrutierungen erfolgen (30). Als Eintrittsstellen, d. h. Ausgangspunkte für potentielle Aufstiege, dominieren im Lohnbereich die LG 3, 4 und auch 7 bei den Männern sowie die LG 1 - 3 bei den Frauen (vgl. als Bestätigung auch Tab. 20); im Gehaltsbereich sind es die GG 15 und 16 bzw. 23, 25 und 26 bei den männlichen kaufmännischen Angestellten sowie 22 und 23 bei den weiblichen.

Bei dem w. o. bereits festgestellten Zugangs- Abgangs-Kreislauf für den Lohnbereich (31) und der relativ starken Besetzung der unteren LG, gerade auch von den Frauen, sind laufend hohe Zugänge allein schon deshalb erforderlich, um einen gegebenen Bestand an Arbeitskräften aufrechtzuerhalten. Zugänge dienen jedoch auch der Selektion von Arbeitskräften für Aufstiegsprozesse.

Bezieht man die Übersichten zu den Auf- und Abstiegen aller 1970 Beschäftigten und aller Zugänge 1970 - 1971 im Lohnbereich in die Betrachtung mit ein, so läßt sich die Funktion der Zugänge, eben auch Grundlage für Aufstiegsprozesse zu sein, noch deutlicher zeigen: Die Aufstiegsquote der Weiterbeschäftigten übertrifft erwartungsgemäß die der Abgänger in beiden Übersichten beträchtlich, aber auch die Aufstiegsquote der weiterbeschäftigten Zugänger 1970 - 1971 (immerhin 80 v. H.) wiederum die der weiterbeschäftigten Lohnempfänger, die 1970 bereits im Betrieb waren (53 v. H.); unter den abgehenden Lohnempfängern weisen selbst diejenigen höhere Aufstiegsquoten auf, die erst 1970 - 1971 neu eingestellt wurden (45 v. H.) und nicht bereits 1970 beschäftigt waren (28 v. H.).

Aus der Übersicht aller Zugänge 1970-71 im Lohnbereich läßt sich a fortiori folgern, daß zwar 66 v. H. aller Zugänge 1970 - 1971 nach relativ kurzer Beschäftigungsdauer den Betrieb wieder verlassen, jedoch selbst in diesem Fall zu 45 v. H. aufsteigen, daß aber den nur 34 v. H. Weiterbeschäftigten mit 80 v. H. sehr große Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden. Somit erfolgen Aufstiege häufig gleichsam automatisch nach Abschluß kurzer Einarbeitungszeiten, ohne daß damit - wie die hohe Abgangsquote von 66 v. H. zeigt - eine längerfristige Integration in den betrieblichen Arbeits-

markt bereits gesichert ist. (32) Der Zugangs-Abgangs-Kreislauf im Lohnbereich erfüllt insgesamt also zwei Funktionen: Zum einen lassen sich über ihn betriebspolitische Anpassungen an Absatzschwankungen u. dgl. relativ leicht realisieren, zum anderen kann über ihn die Stammbesellschaft mit gesichertem Beschäftigungsverhältnis und mit Aufstiegsmöglichkeiten, bei denen wahrscheinlich relativ hohe Einarbeitungs- und Ausbildungskosten anfallen, ergänzt bzw. erweitert werden. Der gleichsam automatische Aufstieg kurz nach Betriebseintritt entscheidet demnach häufig noch nicht über die Zuordnung zum betriebsinternen Arbeitsmarkt der Stammbesellschaft oder über den Verbleib im Zugangs-Abgangs-Kreislauf der betriebspolitisch eher disponiblen Arbeitskräfte.

Im Angestelltenbereich ist die Relation der jährlichen Bestandsänderungen zu den Bruttoumsätzen geringer als im Lohnbereich; gleichwohl konzentrieren sich die Zugänge eher in den unteren GG als Eintrittsstellen und Ausgangspunkten für potentielle Aufstiege. Da nun aber die Zugänge 1970 - 1971 quantitativ nicht bedeutsam waren, läßt sich - auch anhand der beiden Übersichten zu den Auf- und Abstiegen im Gehaltsbereich - nur vermuten, daß die gerade über den Lohnbereich getroffenen Aussagen in abgeschwächtem Maße auch für den Angestelltenbereich gelten.

3) Über die Zuordnung zum betriebsinternen Arbeitsmarkt oder den Verbleib im Zugangs-Abgangs-Kreislauf entscheiden bestimmte objektive oder zugeschriebene Eigenschaften, die in unserer Untersuchung im einzelnen nicht erfaßt werden, da entsprechende Angaben nur vereinzelt in den ausgewerteten Personalstammkarten und in den Personalakten aufgenommen sind. Somit läßt sich hier nur zeigen, wie die Merkmale Geschlecht und Alter - jeweils für sich, aber auch miteinander verbunden - als Selektionskriterien wirken bzw. die Auswirkungen der Selektion widerspiegeln.

Faßt man die einzelnen Belege über die Zuordnung weiblicher gegenüber männlichen Arbeitskräften verschiedener Altersgruppen auf Arbeitsplätze zusammen, so gilt zwar in stärkerem Maße für Lohnempfänger als für kaufmännische Angestellte, aber auch hier deutlich feststellbar:

- Frauen weisen, gemessen an den Beständen und deren Veränderungen, wesentlich höhere Bruttoumsätze (Summe aller Zu- und Abgänge) am externen Arbeitsmarkt auf als Männer. (33)
- Frauen befinden sich überproportional in den unteren LG und GG sowie in den jüngeren Altersgruppen, Männer in den oberen LG und GG sowie den mittleren Altersgruppen (vgl. Tab. 2 und 7 sowie 3 und 8).
- Gerade in den jüngeren Altersgruppen ist der Zugangs-Abgangs-Kreislauf besonders ausgeprägt, wobei Frauen stärker als Männer betroffen sind (vgl. Tab. 4 und 9).
- Frauen werden vorwiegend in den unteren LG und GG rekrutiert; nach Abschluß kürzerer Einarbeitungszeiten steigen viele von ihnen automatisch um eine Stufe auf, allerdings kaum über LG 4 bzw. GG 25 hinaus. Demnach verharren Frauen weit stärker als Männer im Zugangs-Abgangs-Kreislauf, während Männer weit stärker als Frauen über Aufstiege oder direkte Rekrutierung (LG 7, GG 26) dem betriebsinternen Arbeitsmarkt zuge-

ordnet werden. Allerdings ist die bevorzugte Arbeitsmarktstellung der Männer - wie bereits ausgeführt - zu relativieren, wenn man jüngere und ältere Arbeitsgruppen gesondert betrachtet (Lohn- und gesamter Angestelltenbereich): Jüngere Männer sind zwar in geringerem Maße als Frauen, aber stärker als Männer der mittleren Altersgruppe von dem Zugangs-Abgangs-Kreislauf betroffen; ältere Männer wie ältere Frauen werden kaum noch rekrutiert (vgl. Tab. 4, 6 und 9), ein Selektionsverfahren, das bei hoher Fluktuation wirkt, bei älteren Beschäftigten allerdings durch Vorverlegung der Verrentung bzw. Pensionierung ergänzt wird. (34)

4) Daß hauptsächlich Weiterbeschäftigte den Übergang aus dem Zugangs-Abgangs-Kreislauf in die Stammebelegschaft vollzogen haben, zeigt sich an folgenden Belegen: Ihre Aufstiegsquoten liegen über denen der Abgänger (vgl. die Übersichten zu den Auf- und Abstiegen aller 1970 Beschäftigten im Lohn- und Gehaltsbereich und zu den Auf- und Abstiegen aller Zugänge 1970-1971 im Lohnbereich und 3. b) sowie Tab. 11, 17 und 19), was dadurch zu erklären ist, daß mehr Weiterbeschäftigte als Abgänger nach Abschluß kürzerer Einarbeitungszeiten automatisch aufsteigen; zusätzlich nehmen aber fast ausschließlich Weiterbeschäftigte an mehrstufigen Aufstiegen teil, und zwar jüngere stärker vertreten als andere Altersgruppen sowie Männer stärker als Frauen.

Für die Weiterbeschäftigten zeigt sich - deutlicher im Lohnbereich ab LG 7 als im Gehaltsbereich ab GG 15 bzw. 26 - jedoch auch, daß die Aufstiegsquoten zurückgehen, die Verbleibquoten dagegen ansteigen (vgl. Tab. 10, 16 und 18). Die Integration in die Stammebelegschaft bedeutet demnach zwar noch vorhandene, aber reduzierte Aufstiegschancen und vermutlich gleichzeitig reduzierte Entlassungsrisiken. - Bei nachlassender Konjunktur sind die Aufstiegschancen demgegenüber noch geringer, während die Verbleibquoten aus Gründen eingeschränkter Fluktuation leicht ansteigen (vgl. Abschnitt III. 3. c) ).

5) Faßt man die angeführten empirischen Ergebnisse und deren Interpretation zusammen, so zeigt sich, daß die betriebsinterne Allokation von Arbeitskräften allenfalls mittelbar vom externen Arbeitsmarkt beeinflusst wird. Denn bei der bereits herausgestellten und in unserer Erhebung auch bestätigten Konstanz der betrieblichen Lohnrelationen führt beispielsweise ein Überangebot von Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen auf dem externen Arbeitsmarkt nicht zu niedrigeren Löhnen und Gehältern für die Arbeitsplätze, an denen Zugänge zu beobachten sind; vielmehr wird die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften rationiert und die Selektion bei Neueinstellungen verschärft. (35)

Da das Preis-(Lohn-)System fix ist, folgt die betriebsinterne Zuordnung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze Regeln der nicht marktgesteuerten Allokation, wobei Beförderungen (Aufstiege) das personalpolitisch entscheidende Instrument sind. Von dieser Verfahrensweise werden Teile der Arbeitskräfte begünstigt. Die Vorteile der Substitution einer preis-(lohn-) gesteuerten Allokation durch Regeln der nicht-marktgesteuerten Allokation für die Betriebsleitungen sind in den einleitenden Ausführungen bereits näher begründet worden.



(5. 1.) Wegen der Komplementarität von Produktion und Ausbildung (36) konkurrieren am Arbeitsmarkt nicht Arbeitskräfte mit vorgegebenen Ausbildungsstandards um Arbeitsplätze mit bestimmten Qualifikationsanforderungen, sondern diese Ausbildungsstandards können nur erworben werden, wenn entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Da die Nachfrage nach Arbeitsplätzen von deren Angebot abhängt, ja mit diesem zusammenfällt, existieren kein Gleichgewichtslohn bzw. keine gleichgewichtigen Lohnrelationen i. S. der neoklassischen Arbeitsmarktanalyse bzw. i. S. der derzeit herrschenden Vorstellungen wissenschaftlicher Berater der Arbeitsmarktpolitik.

Von der Rekrutierung aus dem Zugangs-Abgangs-Kreislauf für Arbeitsplätze mit Aufstiegsmöglichkeiten sind - wie gezeigt wurde - bestimmte Gruppen von Arbeitskräften ausgeschlossen. Dies läßt sich mit Hilfe von Überlegungen zur "statistischen Diskriminierung" erklären. Demnach werden Arbeitskräfte nicht nach ihrer voraussichtlichen individuellen Produktivität beurteilt, eingestellt und möglicherweise dann auch befördert, sondern nach der ihrer Gruppe, wobei die Klassifizierung in Gruppen nach askriptiven Merkmalen (Alter, Geschlecht, Nationalität) und nach der Länge der schulischen Ausbildung erfolgt. Jener Ausschluß ganzer Gruppen von Arbeitskräften wird auch dann praktiziert, wenn die vermutete relative Produktivität einer Gruppe nur geringfügig unter derjenigen einer anderen Gruppe liegt. (37) - Zusätzlich erfordert der Schutz der "Ausbilder" (Stammbelegschaft) vor Entlassungen die Abwälzung dieses Risikos auf Gruppen, die im Zugangs-Abgangs-Kreislauf verharren (Randbelegschaft).

(5. 2.) In der eingangs skizzierten Argumentation von Thurow dient die Ausbildung am Arbeitsplatz auch der Vermittlung von Normen zur Aufrechterhaltung der innerbetrieblichen Disziplin. Gerade die Kontrolle der Arbeitskräfte und die Gewährleistung der innerbetrieblichen Disziplin stehen im Zentrum der Analyse der Radicals. (38) Auch aufgrund empirischer Untersuchungen wird von diesen Autoren nämlich bezweifelt, daß zum einen größere kognitive Fähigkeiten (verbunden mit einer längeren Schulausbildung), zum anderen mehr Ausbildung am Arbeitsplatz (verbunden mit längerer Betriebszugehörigkeit) die betriebsinterne Zuordnung von Arbeitskräften zu höher bewerteten und entlohnten Arbeitsplätzen erklären können. Deshalb wird das Problem der Aufrechterhaltung der innerbetrieblichen Disziplin von den Radicals in einem anderen theoretischen Rahmen behandelt, als es bei Thurow der Fall ist. Außer von der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes sowie den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Arbeitskraft hängt die Arbeitsleistung auch vom Bewußtsein der Arbeitskraft, ihrer Solidarität mit anderen, der Größe der industriellen Reservearmee und der Organisation des Arbeitsprozesses ab.

Wichtige Mittel für die Spezifizierung, Durchsetzung und Kontrolle der Arbeitsleistung sind für den Unternehmer die Möglichkeiten, Arbeitskräfte zu entlassen bzw. umzusetzen und zu befördern. Er wird deshalb versuchen, alle Bestrebungen der Arbeitskräfte, die die Effizienz dieser Mittel beeinträchtigen könnten, zu unterdrücken, also vor allem verhindern, daß Ar-

beitskräfte sich ihrer Lage bewußt werden und sich solidarisieren. - In dieser Sicht wären die von uns analysierten Aufstiegsprozesse sowie das Verharren bestimmter Gruppen im Zugangs-Abgangs-Kreislauf Elemente der Spaltung der Beschäftigten, um die kontinuierliche und möglichst zu steigende Abgabe der Arbeitsleistung sicherzustellen.

Diese Neuformulierung der Fragestellung, also die Betonung der Spaltung der Beschäftigten anstelle der Arbeitsmarktsplaltung, ist u. E. wesentlich für das Verständnis der Funktionsweise von Arbeitsmärkten.

## Anmerkungen

- 1 Holt, Ch. C., How Can the Phillips Curve Be Moved to Reduce Both Inflation and Unemployment?, in E. S. Phelps (ed.), Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory, London 1970, 224-256.
- 2 Doeringer, P. B., Piore, M. J., Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass. 1971.
- 3 S. auch F. Buttler, K. Gerlach, P. Liepmann, Grundlagen der Regionalökonomie, Reinbek bei Hamburg 1977, 102ff.
- 4 Thurow, L. C., Generating Inequality, New York 1975, 75ff.
- 5 Auf diesen Punkt weisen bereits P. B. Doeringer und M. J. Piore (a. a. O., 87) hin.
- 6 Ebd., 75 f.
- 7 Lutz, B. und Sengenberger, W., Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik - Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Göttingen 1974.
- 8 Nehring, S. und Soltwedel, R., Probleme und Beschäftigungspolitik, in: Konjunkturpolitik, Bd. 22 (1976), 205-225. Giersch, H., Konjunkturelle, strukturelle und internationale Aspekte des Arbeitslosenproblems, in: Kieler Diskussionsbeiträge Nr. 49, Kiel 1977, 37-45. Deutsche Bundesbank, Geschäftsbericht für das Jahr 1976, Frankfurt/M. 1977. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 1975/76 und 1976/77.
- 9 Thurow, a. a. O., 85.
- 10 Lutz, B., unter Mitwirkung von H. Nase, W. Sengenberger und F. Weltz, Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts (Zusammenfassung), Frankfurt/M. 1973, (RKW-Studie).
- 11 Vgl. Buttler, F., Gerlach, K., Liepmann, P., Funktionsfähige regionale Arbeitsmärkte als Bestandteil ausgewogener Funktionsräume, in: Ausgeglichene Funktionsräume, Hrsg.: D. Marx, Veröffentlichungen der Akademie für Raumforschung und Landesplanung, Forschungs- und Sitzungsberichte, Bd. 94, Hannover 1975, 63ff.
- 12 H. Biehler und W. Brandes, Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte, in Vorbereitung.
- 13 P. Klemmer und P. Krämer, Regionale Arbeitsmärkte, Bochum 1975.
- 14 W. G. Cochran, Stichprobenverfahren, Berlin und New York 1972, 155ff.
- 15 H. M. Gitelman, Occupational Mobility within the Firm, in: Industrial and Labor Relations Review, Oktober 1966, 50ff.
- 16 Vgl. etwa die Tarifverträge zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände und der IG Metall in NRW. Aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen haben sich die Lohngruppendifferenzen unterhalb des Ecklohns im Untersuchungszeitraum verändert.

- 17 Die folgenden Ausführungen basieren auf umfangreichen internen Arbeitspapieren, die von den Projektbearbeitern H. Biehler und W. Brandes verfaßt wurden.
- 18 Das Merkmal Nationalität der Beschäftigten wird nicht ausgewertet, da in den 5 Betrieben zusammen der Anteil ausländischer Arbeitskräfte sehr gering ist; diese Aussage ist für einen der Betriebe einzuschränken.
- 19 Vgl. hierzu auch E. Hildebrandt, Betriebliche Personalpolitik als Spaltungsstrategie des Kapitals - Kapitalistische Betriebspolitik und Gegenwehr in der Bundesrepublik 1974 - 1976, in: Procla, 7. Jg. (1977), 159.
- 20 Unter Berücksichtigung der AT-Stufe sind es acht.
- 21 Unter Berücksichtigung der AT-Stufe sind es wiederum acht.
- 22 Bestandsgrößen beziehen sich - wie bereits erwähnt - auf den 30.9., Stromgrößen auf die Monate 1.10. - 30.9. der jeweils angegebenen Jahre.
- 23 Vgl. L. Reynolds, The Structure of Labor Markets, New York 1951, 139.
- 24 P. B. Doeringer und M. J. Piore, a. a. O., 76. S. auch R. C. Edwards, Individual Traits and Organizational Incentives: What Makes a "Good" Worker? in: The Journal of Human Resources, Vol. XI (1976), 51ff.
- 25 Zu tendenziell ähnlichen Ergebnissen kommen B. Lutz u. a., Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarktes - Zusammenfassung, RKW, Frankfurt/M. 1973, 9ff.
- 26 Die internen Arbeitsmarktbewegungen sind tatsächlich viel größer, da von uns nur Umsetzungen erfaßt werden, die "mindestens eine" LG-bzw. GG-Stufe ausmachen.
- 27 Diese Verteilungen werden aus Platzgründen hier nicht wiedergegeben. Sie basieren auf dem Datenmaterial, das stärker zusammengefaßt in den Abschnitten 3. a) und 3. b) des vorigen Kapitels vorgestellt wurde.
- 28 S. die Begründung w. o.
- 29 S. die Begründung w. o.
- 30 Bei dieser Aussage wurde die Verteilung der relativen Häufigkeiten der Abgänge berücksichtigt, die sich eben nicht auf höhere LG und GG konzentrieren (vgl. auch die diesbezüglichen Ausführungen in III. 2. a) und III. 2. b).
- 31 Vgl. Abschnitt 2. a).
- 32 Hieran sind Arbeitskräfte jedoch subjektiv interessiert; vgl. Lutz u. a., a. a. O., 38ff.
- 33 Diese Angabe basiert auf dem Datenmaterial, das Tab. 4 und 9 zugrundeliegt.
- 34 Vgl. zu neuen "Instrumenten der Fluktuation" auch E. Hildebrandt, a. a. O., 159f.
- 35 Zu diesen Aussagen kommen aufgrund empirischer Untersuchungen auch D. Robinson und W. M. Conboy, Wage Structures and Internal Labour Markets, in: Local Labour Markets and Wage Structures, Hrsg.: D. Robinson, London 1970, 215ff. und 269f.; D. I. MacKay et al., Labour Markets under Different Employment Conditions, London 1971, 23f. und 399f.: "A wage in-

crease for one group of employees tended to be passed on in greater or lesser degree to all employees, so that the internal wage structure tended to be passed on in greater or lesser degree to all employees, so that the internal wage structure tended to move bodily upwards through time with all groups of workers in a plant doing better or worse than the average for the market as a whole. What this means in practice is that an employee's increase in earnings over any substantial period of time will depend more on the plant in which he is employed than on the external employment conditions, for the particular skill he possesses." Und *ibid.*, 401: "The labour market is, then, a good way short of being a perfect allocative mechanism. The 'invisible hand' does not provide the optimum solution without need of outside assistance." Während bei diesen Verfassern zusätzliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in diesem Zusammenhang betrachtet werden, steht bei uns die partielle Substitution durch eine andere Allokationsform im Vordergrund.

- 36 Vgl. L. C. Thurow, a. a. O., 79. Dieser Zusammenhang gilt nicht für sog. "berufsfachliche Teilarbeitsmärkte" die allerdings in den von uns untersuchten Betrieben von geringer Bedeutung sind. Zur Charakterisierung von Teilarbeitsmärkten vgl. B. Lutz und W. Sengenberger, Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Nr. 26, Göttingen 1974.
- 37 "Whenever statistical discrimination occurs, the linkage between individual characteristics and individual earnings is broken ... Groups are objectively treated; individuals are not objectively treated." Vgl. L. C. Thurow, a. a. O., 174.
- 38 Vgl. S. Bowles und H. Gintis, The Marxian Theory of Value and Heterogeneous Labour: A Critique and Reformulation, in: Cambridge Journal of Economics, Vol 1 (1977) 1973-192, s. auch die dort angegebene Literatur.
- 39 Ebd., 177.



Gliederung

Vorbemerkung

- I. Der Begriff der Arbeitsmarktsegmentation
- II. Zur Messung von Segmentation und des Funktionierens von Arbeitsmärkten
- III. Ein Beispiel:  
Die tertiären Erstausbildungen in Frankreich
- IV. Abschließende Bemerkungen

Anmerkungen



## Vorbemerkung

Bisher wurden Bildung und Bildungsexpansion fast nur im Hinblick auf ihre positiven Effekte diskutiert: Die traditionelle Analyse (seit S. Mill) hob hervor, daß der Zugang zu Bildung und Ausbildung durch soziale Ungleichheit bestimmt ist; hieraus ergab sich dann folgerichtig, daß es genügen müßte, gleiche Startchancen herzustellen, um eine Gesellschaft zu schaffen, in der beruflicher Erfolg ausschließlich auf individuellem Verdienst beruht. Weiterhin galten in den fünfziger und sechziger Jahren Allgemeinbildung und Berufsausbildung der Jugend als unabdingbare Voraussetzung des wirtschaftlichen Fortschritts.

Allerdings kann unter bestimmten Bedingungen die Expansion von Bildung vor dem Eintritt ins Erwerbsleben - die ich im folgenden als Erstausbildung bezeichnen werde - durchaus negative Konsequenzen haben und die Trennwände zwischen verschiedenen Teilarbeitsmärkten vertiefen. Dieser Effekt resultiert, wo er auftritt, aus dem Einfluß erhöhten Angebots an Ausgebildeten auf die Regeln des Zugangs zu Arbeitsplätzen. So wäre es unter bestimmten Bedingungen möglich, daß in einer Gesellschaft mit sehr gut ausgebautem Bildungssystem, in der die Gleichheit der Startchancen realisiert ist, ein segmentierter Arbeitsmarkt besteht, aus dem sich eine neue Form sozialer Ungleichheit entwickeln könnte.

Um dies zu zeigen, werde ich nacheinander den Begriff der Segmentation diskutieren (I), Probleme und Möglichkeiten der Messung von Segmentation behandeln (II) und diese Analyse an französischem Material illustrieren (III).

## I. Der Begriff der Arbeitsmarktsegmentation

1) Der Begriff der Arbeitsmarktsegmentation wird gegenwärtig sehr viel verwendet, ohne daß er immer eindeutig definiert wäre. (1)

Die folgende Definition erscheint mir am brauchbarsten: Der Arbeitsmarkt ist segmentiert, wenn bestimmte Arbeitsplätze (Tätigkeiten, Beschäftigungen, Arbeitsverhältnisse ...) bestimmten Gruppen von Erwerbspersonen nicht zugänglich sind, weil letztere unabhängig von ihrem individuellen Verhalten nicht in der Lage sind, die Voraussetzungen dafür zu erfüllen, daß ein Arbeitgeber ihre Bewerbung in Betracht zieht. (2)

Jeder Arbeitgeber, der eine offene Stelle ausschreibt, erhält Bewerbungen. Er sortiert aus diesen Bewerbungen zunächst diejenigen aus, die nicht den von ihm mehr oder minder exakt festgelegten Bedingungen entsprechen. Er entscheidet sich sodann unter den verbleibenden Bewerbern engerer Wahl für denjenigen, der ihm am besten geeignet erscheint. Definitionsgemäß sind bei den Bewerbern der engeren Wahl die Einstellungs-voraussetzungen gegeben; obwohl nur einer von ihnen tatsächlich eingestellt wird, besitzen sie doch alle potentiellen Zugang zu diesem Arbeitsplatz. Dieser Begriff des Zugangs zu einem Arbeitsplatz läßt sich also allgemein und sowohl für die Analyse interner wie externer Arbeitsmärkte verwenden.

Die von mir vorgeschlagene Definition von Segmentation basiert auf den Grenzen, die individuellem Handeln bei Eröffnung bzw. Sicherung des Zugangs zu Arbeitsplätzen gezogen sind.

Der Zugang zu einem beliebigen Arbeitsplatz hängt in der Tat von sehr verschiedenen Bedingungen ab, die sich in einer Rangreihe wachsender Schwierigkeit ihrer Erfüllung durch eine gegebene Erwerbsperson ordnen lassen. Das eine Extrem dieser Rangreihe wird dargestellt von Bedingungen, die der Bewerber leicht erfüllen kann, wenn er wirklich will. Dies gilt zum Beispiel für einen Arbeitsplatz, der ihm offensteht, wenn er den Wohnort wechselt, d. h. wenn er sich durch einen Umzug in die Lage versetzt, die Beschäftigung tatsächlich anzutreten. Das andere Extrem wird dargestellt von den Bedingungen, die der einzelne überhaupt nicht beeinflussen kann. Dies gilt vor allem für Individualmerkmale wie Geschlecht oder Rasse.

Die Bedingungen ausreichender Qualifikation liegen von Fall zu Fall entweder näher an den voll beeinflussbaren oder an den unbeflussbaren Voraussetzungen für den Zugang zu einem Arbeitsplatz. Hierauf ist weiter unten noch zurückzukommen.

Der Begriff der Segmentation ist sinnvoll und nützlich, wenn Zugangsbedingungen zu Arbeitsplätzen bestehen, die der Beeinflussung durch den einzelnen Arbeiter entzogen sind, selbst wenn die Abgrenzung dieser Bedingungen von anderen nicht immer ganz eindeutig ist. Wie Glen C. Cain richtig sagt, besteht das Problem dann darin, zu bestimmen, inwieweit die Arbeitnehmer aufgrund von marktexternen Merkmalen in einem bestimmten Arbeitsmarktsegment eingeschlossen bleiben. (3)

2) An der Festlegung der Zugangsbedingungen für Arbeitsplätze sind Arbeitgeber, Staat und gelegentlich auch die Gewerkschaften in verschiedenem Maße beteiligt. Wenn ausländische Staatsangehörigkeit den Zugang zu bestimmten Beschäftigungen auch in der Privatwirtschaft unmöglich macht, kann ein Ausländer die Staatsangehörigkeit des Gastlandes zu erwerben suchen, um das Hindernis zu überwinden, das ihm den Zugang zu einem gewünschten Arbeitsplatz versperrt; die letzte Entscheidung liegt freilich bei den staatlichen Instanzen. In den meisten Fällen entscheiden die Arbeitgeber über die Zugangsbedingungen - in Vollzug systematischer betrieblicher Personalpolitik oder auf mehr oder minder pragmatische Weise. Die klassische Diskriminierungstheorie erklärt auf diese Weise die Segmentation zuungunsten der Frauen oder ethnischen Minderheiten durch eine "Präferenz", deren Kosten die diskriminierenden Arbeitgeber zu tragen bereit seien.

Die Zugangsbedingungen zu Arbeitsplätzen, die Segmentation begründen können, lassen sich drei Gruppen zuordnen:

- Zunächst Bedingungen, die sich auf "natürliche" Merkmale der Arbeitnehmer beziehen, vor allem Alter, Geschlecht und Rasse;
- weiterhin Bedingungen, die auf formalen oder gewohnheitsrechtlichen Regelungen beruhen, die den Zugang zu einem bestimmten Arbeitsplatz solchen Arbeitnehmern vorbehalten, die vom Staat oder einer anderen hierfür befugten Stelle - wie z. B. einer Gewerkschaft im Falle von gewerkschaftlichem Einstellungsmonopol - hierfür zugelassen sind; betriebsinterne Arbeitsmärkte führen zu einer Segmentation dieses Typs, wenn der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen nur denjenigen offensteht, die bereits vorher einen oder mehrere andere Arbeitsplätze im gleichen Betrieb inne hatten;
- endlich hängt die Möglichkeit des Zugangs zu einem Arbeitsplatz oft vom Besitz der erforderlichen Qualifikation ab; diese wird vor allem durch eine Ausbildung erworben und begründet dann Segmentation im engeren Sinn, wenn dies nur durch eine Erstausbildung vor dem Eintritt ins Erwerbsleben möglich ist.

Von Segmentation kann man freilich nur sprechen, wenn die Zugangsbedingungen, aus denen sie resultiert, relativ stabil und dauerhaft sind und ausreichende Allgemeinheit besitzen, d. h. für einen nennenswerten Teil der Betriebe oder Arbeitnehmer zutreffen. Das Problem stellt sich hier offensichtlich anders als im Falle der Existenz interner Arbeitsmärkte nach Doeringer und Piore.

3) Die aus der Erstausbildung resultierende Segmentation verlangt eine etwas eingehendere Analyse:

Ihr Ausgangspunkt ist die Arbeitsteilung als generelles Problem: Die Arbeitsplätze sind nach Inhalt, Qualifikationsanforderungen, Stellung in der betrieblichen Hierarchie und demzufolge mit ihnen verbundenem sozialen Status differenziert (was übrigens keineswegs ausschließt, daß auch die Absicht einer Gruppe, ihren sozialen Status aufrechtzuerhalten, die Arbeitsteilung beeinflußt). Die meisten Berufsklassifikationen beruhen auf diesen

Kriterien und dienen dem Ziel, Vergleiche und Gruppierungen von Arbeitsplätzen, Beschäftigungen und Erwerbstätigkeiten zu ermöglichen. (4)

Um die potentielle Mobilität von Beschäftigten zu ermitteln, bemüht man sich, die relative Distanz oder Nähe von Tätigkeiten zu messen, wobei es stets darum geht, unter welchen Bedingungen ein Erwerbstätiger, der einen bestimmten Arbeitsplatz innehat, eine andere Beschäftigung übernehmen könnte. Zwar hängt die potentielle Mobilität von der Gesamtheit der Zugangsbedingungen der jeweiligen Arbeitsplätze ab, doch seien hier lediglich die mit der Qualifikation verbundenen Bedingungen betrachtet.

Die Möglichkeit des Wechsels zwischen zwei Arbeitsplätzen wird gewöhnlich an der zum Erwerb der zusätzlichen Qualifikation benötigten Zeit, seltener anhand der Kosten ihres Erwerbs gemessen. Die hierbei gestellte Frage läßt sich vereinfacht wie folgt formulieren: Ein Arbeitnehmer übt auf zufriedenstellende Weise eine Tätigkeit  $A_1$  aus; welcher Zeitraum ist notwendig, damit er die zur Ausfüllung des Arbeitsplatzes  $A_2$  benötigte Qualifikation erwerben kann? Die Antwort auf diese Frage hängt jedoch offenkundig in jedem Falle von der Person des Arbeitnehmers ab, da ja keineswegs auszuschließen ist, daß dieser neben der vom Arbeitsplatz  $A_1$  geforderten Qualifikation auch die Kenntnisse und Fertigkeiten besitzt, die für den Arbeitsplatz  $A_2$  notwendig sind. Die Frage muß also präziser so formuliert werden: Wie lange braucht im Durchschnitt ein Arbeitnehmer, der am Arbeitsplatz  $A_1$  beschäftigt ist und nur die hierfür geforderte Qualifikation besitzt, um die Beschäftigung  $A_2$  übernehmen zu können?

Die Antwort auf diese Frage hängt von der Organisation der Ausbildung, d. h. davon ab, wie die für die einzelnen Arbeitsplätze geforderten Qualifikationen erworben werden. Drei Tatsachen seien hierzu in Erinnerung gerufen:

1. Jedes einzelne Qualifikationselement, jede Kenntnis und jede Fertigkeit, wird im Rahmen eines Qualifizierungsprozesses erworben, der entweder mit der Arbeit verbunden oder von ihr abgesondert ist. Bestimmte Teile eines solchen Prozesses sind auch für den späteren Erwerb anderer Qualifikationen verwendbar; je nach der Organisation der Qualifizierungsprozesse ist dieser vielseitig verwendbare Grundstock mehr oder minder groß. (5).
2. Unabhängig von dem oben genannten Faktor wird die Zeitdauer auch beeinflusst durch die pädagogisch-didaktischen Methoden; ganz offenkundig führt eine intensive, mit Lehrmaterial ausreichend ausgestattete und auf den einzelnen Schüler eingehende Ausbildung schneller zum gewünschten Erfolg, wenngleich ihre Kosten wahrscheinlich höher sind.
3. Endlich muß unterschieden werden zwischen den zur Ausfüllung eines Arbeitsplatzes tatsächlich notwendigen und den vom Arbeitgeber geforderten Qualifikationen. In der Tat können die Arbeitgeber sehr wohl Vorhandensein einer Qualifikation fordern, die im strengen Sinn an dem betreffenden Arbeitsplatz nicht notwendig ist. Der Arbeitnehmer kann dann schnell auch andere Aufgaben übernehmen, für die er gleichfalls qualifiziert ist. So kann die gesamte potentielle Mobilität auch

von der Art der geforderten Qualifikation und ihrem Verhältnis zu dem abhängen, was objektiv unbedingt notwendig ist.

Bei einer näheren Analyse des zuletzt genannten Problems stößt man auf die mit Prüfungen und Zertifikaten verbundenen Selektionsmechanismen und auf Phänomene wie verfestigte Mobilitätsmuster und Berufskarrieren (6): Wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht nur für einen einzigen Arbeitsplatz, sondern für eine nacheinander zu durchlaufende Kette von Beschäftigungen im Betrieb rekrutiert, kann er im Augenblick der Einstellung Qualifikationen verlangen, die erheblich über dem liegen, was für den ersten Arbeitsplatz unbedingt notwendig wäre.

Die Probleme der Mobilität und Flexibilität machen die zentrale Bedeutung der Organisation der Ausbildung für die Arbeitsteilung deutlich; sie zeigen auch, daß man politische Veränderungen zugleich auf beiden Seiten, bei der Organisation der Ausbildung und der Arbeitsteilung, durchzusetzen versuchen kann. Doch haben die bisherigen Überlegungen noch nichts mit Segmentation im strengen Sinn zu tun. Differenzierung der Arbeitsplätze und beträchtliche Distanz zwischen bestimmten Arbeitsplätzen (hier ausgedrückt durch die zum Erwerb der zusätzlichen Qualifikation nötigen Zeit) sind möglicherweise lediglich ein Mobilitätshemmnis, aber noch keine hinreichende Bedingung für die Existenz von Segmentation.

Um von Segmentation des Arbeitsmarktes sprechen zu können, müssen in Anwendung der einleitend gegebenen Definition zwei weitere Bedingungen eingeführt werden:

- (a) Eine bestimmte Ausbildung ist Zugangsvoraussetzung für einen bestimmten Arbeitsplatz oder eine bestimmte Gruppe von Arbeitsplätzen.
- (b) Diese Ausbildung kann nur vor dem Eintritt ins Erwerbsleben, d. h. in aller Regel nur in der Jugend erworben werden.

Wenn diese beiden Bedingungen gegeben sind, hat nur ein Erwerbstätiger, der von Anfang an die geforderte formale Qualifikation aufweist, Zugang zu den entsprechenden Arbeitsplätzen - sei es am Beginn seines Berufslebens, sei es in dessen späteren Verlauf. Andernfalls ist er auf Dauer von diesen Arbeitsplätzen ausgeschlossen, da er niemals die Zugangsbedingungen einer entsprechenden abgeschlossenen Ausbildung erfüllen kann.

Eine gegebene Erstausbildung als Zugangsvoraussetzung für einen bestimmten Arbeitsplatz schließt Weiterbildung im Laufe des Erwerbslebens nicht aus. Die Erstausbildung eröffnet den Zugang zu einem Arbeitsplatz, der selbst Gelegenheit zu einer allgemeinen oder (im Sinne von Gary Becker) spezifischen Qualifizierung im Arbeitsprozeß bietet. Eine gegebene Erstausbildung kann sogar unverzichtbare Voraussetzung einer anderen Ausbildung sein, die im Laufe des Erwerbslebens erworben, damit aber de facto, wenn nicht de jure denjenigen vorbehalten bleibt, die eine bestimmte Erstausbildung besitzen. (7)

Infolgedessen ist die Segmentation durch Erstausbildung in dieser Situation nicht nur ein Verteilungsmechanismus für das Neuangebot auf dem Arbeitsmarkt, wobei jeder für sein ganzes Leben in der ihm zugewiesenen

Zelle verbleiben müßte. Die Erstausbildung spielt auch eine wichtige Rolle als indirekte Zugangsvoraussetzung für Teilmärkte, zu denen niemand zu Beginn des Erwerbslebens Zutritt hat.

Die beiden eben eingeführten Bedingungen für die Existenz von Arbeitsmarktsegmentation durch Erstausbildung sind weniger restriktiv als dies auf den ersten Blick erscheinen mag. Stets ist ja mit der Wahl einer bestimmten Ausbildung, so breit sie angelegt sein mag, eine Vorentscheidung für bestimmte spätere Spezialisierungen verbunden, die andere Spezialisierungen ausschließt. Schon allein hierdurch wird Segmentation erzeugt, wenn die Ausbildungsgänge relativ lange dauern und relativ weit voneinander entfernt sind, selbst wenn jeder Arbeitnehmer das Recht hat, in seinem Erwerbsleben jede beliebige Ausbildung zu durchlaufen.

Darüber hinaus ist die Struktur von Bildung und Ausbildung oft auf Jugendliche und ihre spezielle Lernfähigkeit abgestellt und entspricht damit nicht dem Qualifizierungspotential von Arbeitnehmern, die schon einige Jahre Berufserfahrung besitzen. Auch wird, wie schon Adam Smith feststellte, die Lernfähigkeit durch die Arbeit verändert, erhöht oder reduziert; wenn immer sie reduziert wird, vermindert sich auch die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu anderen Beschäftigungen - ein Effekt, der in der Theorie des dualen Arbeitsmarkts eine wichtige Rolle spielt.

Auf dreifache Weise kann Politik bestrebt sein, die aus Erstausbildung resultierende Segmentation zu vermeiden:

1. Einmal, indem alle Jugendlichen eine möglichst breite Erstausbildung erhalten; vielen würden dann zwar in der Ausbildung Qualifikationen vermittelt, die über den Anforderungen des ersten Arbeitsplatzes liegen, doch besäßen sie auf diese Weise eine Art Befähigungsreserve, die ihnen den späteren Erwerb anderer Qualifikationen erleichtern würde.
2. Weiterhin, indem man die Organisation der Ausbildung verändert, um den Erwerb einer beliebigen Qualifikation zu einem beliebigen Zeitpunkt im Berufsleben zu erleichtern. Dies entspricht den Thesen des lebenslangen Lernens, deren Vertreter fordern, jeden Ausbildungsgang in gesondert erlernbare Elemente zu gliedern; gemeinsame Grundqualifikationen verschiedener Ausbildungsgänge zu vermitteln; die berufliche Erfahrung aufzuwerten; Formen finanzieller Unterstützung zu realisieren, die eine vorübergehende Unterbrechung der Erwerbstätigkeit erlauben; und eine auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse von Erwachsenen abgestellte Pädagogik zu entwickeln.
3. Endlich, indem man die Arbeitsteilung so umgestaltet, daß sich die Distanz zwischen den Arbeitsplätzen verringert und die Rekrutierungsselektion so verändert, daß die Bedeutung der Zertifikate im allgemeinen und der Abschlüsse der Erstausbildung im besonderen reduziert wird.

Bevor man sich jedoch fragt, wie man gegen eine durch Bildung erzeugte Segmentation angehen könnte, muß man sich zunächst die Frage stellen, ob eine solche Segmentation tatsächlich existiert und wie sie sich gegenwärtig entwickelt. Hierzu ist es notwendig, auf einige Meßprobleme etwas näher einzugehen.



## II. Zur Messung von Segmentation und des Funktionierens von Arbeitsmärkten

In makroökonomischer Perspektive lassen sich verschiedene Modellfälle des Funktionierens und der Entwicklung eines segmentierten Arbeitsmarktes vorstellen; einige solcher Fälle seien nunmehr in der Reihenfolge aufsteigender Komplexität betrachtet.

1) Unterstellen wir zunächst, daß nur ein einziges Segmentationskriterium besteht, das Arbeitsplätze und Arbeitnehmer in zwei Klassen trennt. Unterstellen wir weiter, daß sich die Klassen wechselseitig ausschließen. Die Arbeitsplätze  $A_i$  sind also nur den Erwerbspersonen  $E_i$  mit dem Merkmal  $i$  zugänglich und die Arbeitsplätze  $A_j$  den Erwerbspersonen  $E_j$  mit dem Merkmal  $j$ ; kein  $E_i$  kann einen  $A_j$  besetzen und umgekehrt. Überschuß von Erwerbspersonen einer Klasse über die entsprechenden Arbeitsplätze führt also zu Arbeitslosigkeit, selbst wenn die Zahl der offenen Stellen der anderen Klasse über der Zahl der entsprechenden Arbeitssuchenden liegt.

Wenn sich in jeder Klasse von Arbeitsplätzen und Erwerbspersonen, auf jedem Teilmarkt, Angebot und Nachfrage über Lohnvariationen einander anpassen, ist Gleichgewicht möglich. Es kann jedoch sehr wohl dazu kommen, daß nur auf einem Markt Gleichgewicht herrscht, da Mobilität zwischen den Märkten unmöglich ist. Die einzige Beziehung zwischen den Märkten wird durch den Faktoreinsatz hergestellt, insoweit die Beschäftigten die Arbeitsplatzstruktur und damit den relativen Bedarf an Arbeitskräften der einen oder anderen Klasse ändern können. Wenn die Anpassung über den Preis wenig wirksam ist und die Betriebe nicht imstande sind, substantielle Umstellungen ihres Produktionsprozesses vorzunehmen, ist als typische Konsequenz einer solchen Segmentation das Nebeneinander von Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel möglich.

In einem so einfach gelagerten Fall läßt sich die Zugehörigkeit der Arbeitnehmer zu einer bestimmten Klasse ohne Schwierigkeit ermitteln, ebenso einfach ist es, die ihnen jeweils zugänglichen Arbeitsplätze zu bestimmen.

Die Entwicklung einer solchen Form von Segmentation wäre auf zweierlei Weise möglich:

- Einmal durch das Auftreten neuer Klassen von Arbeitsplätzen und Erwerbspersonen; das Segmentationskriterium hätte dann nicht nur die Ausprägungen  $i$  und  $j$ , sondern zum Beispiel auch  $r$ ,  $l$  usw.; eine solche Vermehrung der Klassen würde das Risiko von Ungleichgewichten erhöhen und eine Verschärfung der Segmentation indizieren;
- weiterhin, indem der wechselseitige Ausschluß seine Unbedingtheit verliert; einige Erwerbspersonen  $E_i$  würden Arbeitsplätze  $A_j$  besetzen und umgekehrt; offenkundig würde dies im Laufe der Zeit dazu führen, daß die Segmentation verschwindet; diese Situation verlangt jedoch eine genauere Analyse.

2) Der zweite Fall läßt sich wie folgt definieren:

Es bestehen gleichfalls nur zwei Klassen, aber ohne vollständige wechsel-



seitige Ausschließlichkeit. Die  $E_i$  haben zwar nur Zugang zu den  $A_i$ , die  $E_j$  jedoch Zugang zu allen Arbeitsplätzen. Im Falle eines Überangebots von  $E_i$  im Verhältnis zu  $A_i$  können die Erwerbspersonen  $E_i$  in Konkurrenz mit den  $E_j$  treten. (Wobei vorausgesetzt sei, daß die  $E_i$  einen Arbeitsplatz  $A_i$  einem Arbeitsplatz  $A_j$  vorziehen.) Das Umgekehrte ist jedoch ex definitione ausgeschlossen, so daß es für die Erwerbspersonen  $E_i$  sicherlich schwieriger ist, einen Arbeitsplatz zu finden, als für die  $E_j$ .

Auch hier sind verschiedene Entwicklungen denkbar: Zunächst einmal kann die Verteilung der Arbeitsplätze und Erwerbspersonen auf die beiden Klassen variieren.

Wenn der Anteil der Arbeitsplätze  $A_i$  an der Gesamtheit der Arbeitsplätze steigt, wenden die  $E_i$ , die bisher einen Arbeitsplatz  $A_i$  besetzten, die Beschäftigung zugunsten eines Arbeitsplatzes  $A_j$  wechseln. Hierdurch verbessert sich die Lage der  $E_i$  nicht, da der Vermehrung der Arbeitsplätze  $A_j$  eine Verminderung der  $A_i$  gegenübersteht.

Wie entwickelt sich hingegen die Segmentation, wenn die Verteilung der Arbeitsplätze unverändert bleibt, jedoch die Zahl der Erwerbspersonen  $E_i$  steigt und die der  $E_j$  sinkt? Dies kann zum Beispiel über den demographischen Umschlag der Erwerbsbevölkerung geschehen; wenn das Segmentationskriterium eine bestimmte Erstausbildung ist, würde dies bedeuten, daß der Nachwuchs häufiger die dem Merkmal  $j$  entsprechende Erstausbildung durchlaufen hat.

Wenn die  $E_i$  hierbei völlig verschwinden, verschwindet auch die Segmentation, obwohl die Arbeitsplatzstruktur unverändert bleibt. Wenn jedoch lediglich der Anteil der  $E_i$  sinkt, kann sich die gesellschaftliche Problematik der Segmentation verschärfen; denn wenn der Anteil der Erwerbspersonen, denen der Zugang zu den Arbeitsplätzen  $A_i$  versperrt ist, abnimmt, wird sich möglicherweise das Bewußtsein dieser Ungleichheit verstärken. Hinzu kann beispielsweise kommen, daß die Erwerbspersonen  $E_j$  an Arbeitsplätzen  $A_i$  unzufrieden sind.

Weiterhin kann sich die Ausschließlichkeitsregel verändern:

Zwar sind die meisten Arbeitsplätze  $A_i$  von Erwerbspersonen der entsprechenden Klasse besetzt, einige jedoch auch von Angehörigen der Klasse  $E_j$ ; und wie eben schon sind Arbeitsplätze  $A_i$  von Erwerbspersonen  $E_j$  besetzt.

Obwohl hier die Ausschließlichkeit nicht mehr vollständig ist, bleibt die Segmentation bestehen, da die  $E_i$  immer noch sehr wenig Chancen des Zugangs zu einem Arbeitsplatz  $A_i$  haben.

Wie lassen sich die möglichen weiteren Entwicklungen einer solchen Situation analysieren und bewerten?

Zu jedem Zeitpunkt besetzen die meisten  $E_i$  Arbeitsplätze der entsprechenden Klasse, doch gelang einigen von ihnen der Zugang zu Arbeitsplätzen der anderen Klasse:

$$\begin{aligned} E_i &= E_i(A_i) + E_i(A_j) \\ \text{und: } E_j &= E_j(A_i) + E_j(A_j) \end{aligned}$$

wobei  $A$  (Summe der Arbeitsplätze) =  $A_i + A_j$  und

$$E \text{ (Erwerbsbevölkerung)} = E_i + E_j$$

Um die Entwicklung der Segmentation zu analysieren, muß man alle denkbaren Veränderungen der Variablen betrachten, also: den Anteil der beiden Klassen von Arbeitsplätzen an der Gesamtheit der Arbeitsplätze, den Anteil der beiden Klassen von Erwerbspersonen an der Erwerbsbevölkerung und den Anteil jeder Klasse von Erwerbspersonen an den beiden Klassen von Arbeitsplätzen.

Wenn zum Beispiel  $\frac{E_i}{E}$  und  $\frac{A_j}{A}$  gleich bleiben, aber  $\frac{E_i (A_j)}{E_i}$  und  $\frac{E_j (A_i)}{E_j}$

steigen, so ist evident, daß man von abnehmender Segmentation sprechen kann.

Wenn hingegen  $\frac{A_j}{A}$  steigt und  $\frac{E_j (A_i)}{E_j}$  sinkt, während  $\frac{E_i (A_j)}{E_i}$  unverändert

bleibt, müßte man zugestehen, daß die Segmentation zunimmt. In diesem Falle besetzen zwar weniger Erwerbspersonen  $E_i$  Arbeitsplätze der Klassen  $A_i$ , deren Anteil am Arbeitsplatzbestand im übrigen gesunken ist, doch ist den Erwerbspersonen  $E_i$  ebensohäufig wie bisher der Zugang zu den Arbeitsplätzen  $A_i$  versperrt. Ihre Situation hat sich also verschlechtert, da es mehr Arbeitsplätze  $A_j$  gibt und der Anteil von  $E_j$  auf diesen Arbeitsplätzen zugenommen hat.

Endlich kann  $\frac{E_j}{E}$  steigen und, selbst wenn  $\frac{A_j}{A}$  gleichfalls steigt, das Verhältnis  $\frac{E_i (A_j)}{E_i}$  abnehmen. Erwerbspersonen  $E_i$  haben also immer weniger Chan-

cen, auf die - alternativen - Arbeitsplätze  $A_j$  zu gelangen. Die Segmentation verstärkt sich, obwohl die von bestimmten Arbeitsplätzen ausgeschlossene Klasse von Erwerbspersonen immer kleiner wird. (8)

Hieraus ergibt sich, daß die Entwicklung der Segmentation im Zeitablauf nur anhand mehrerer Indikatoren analysiert werden kann.

3) In einem letzten zu behandelnden Fall bestehen mehrere Segmentationskriterien, die sich nicht voll zur Deckung bringen lassen, so daß mehrere abgeschlossene Teilmärkte entstehen.

Nehmen wir zum Beispiel zwei Segmentationskriterien an, nämlich Geschlecht und Besitz eines akademischen Abschlusses (wobei vorausgesetzt sei, daß akademische Abschlüsse nur vor dem Eintritt ins Erwerbsleben erworben werden können).

Vereinfacht lassen sich somit sechs Gruppen von Arbeitsplätzen, "sechs Teilmärkte", unterscheiden.

Zunächst die Arbeitsplätze, die für alle, Männer und Frauen mit und ohne Hochschulabschluß, zugänglich sind. Für diese Arbeitsplätze gibt es keinerlei Zugangsbedingungen im Hinblick auf die genannten Kriterien.

Sodann vier Gruppen, die durch eine bestimmte Kombination der beiden Kriterien definiert sind, d. h. jeweils nur zugänglich sind für:

- Männer ohne Hochschulabschluß
- Männer mit Hochschulabschluß
- Frauen ohne Hochschulabschluß
- Frauen mit Hochschulabschluß

Endlich als sechste Gruppe alle Arbeitsplätze, zu deren Zugang ein Hochschulabschluß ohne Berücksichtigung des Geschlechts notwendig ist.

Wie im vorherigen Fall ist die Ausschließlichkeit nicht absolut, so daß zum Beispiel einige Frauen Zugang zu Männerarbeitsplätzen finden.

Das zentrale Problem dieser Kombination von Segmentationskriterien liegt darin, daß der Anteil einer dieser Gruppen von Arbeitsplätzen auf Kosten einer anderen steigen kann. Wenn die Verteilung der Erwerbspersonen im wesentlichen unverändert bleibt, bedeutet dies, daß eine der beiden Segmentationsformen an Bedeutung verloren hat, aber nur deshalb, weil die andere Segmentationsform an Gewicht gewonnen hat. Wenn zum Beispiel die Arbeitsplätze für Männer ohne Hochschulabschluß abnehmen, weil die Zahl der den Hochschulabgängern beiderlei Geschlechts vorbehaltenen Arbeitsplätze zugenommen hat, so kann sich dieses in einer Verminderung der Segmentation zu Lasten der Frauen ausdrücken; gleichzeitig hat sich jedoch die Segmentation zu Lasten der Erwerbspersonen ohne Hochschulabschluß verschärft.

Die Sache wird noch komplizierter, wenn man annimmt, daß die Struktur der Erwerbsbevölkerung sich wandelt, indem zum Beispiel der Anteil der Frauen und der Hochschulabgänger stark zunimmt.

Unter diesen Bedingungen kann die Segmentation nur in Form einer Bilanz beurteilt werden, in der die Entwicklung für jede einzelne Arbeitnehmergruppe festgehalten wird.

4) Vielfach wird Segmentation mit der Ungleichheit von Verdienst, Arbeitsbedingungen, beruflichem Status, Aufstiegschancen oder Arbeitsplatzsicherheit in Beziehung gesetzt. (9) Dies gilt vor allem in der Theorie des dualen Arbeitsmarktes, die den sekundären Markt durch ein Insgesamt von schlechten Bedingungen - niedrigen Lohn, fehlende Arbeitsplatzsicherheit u. ä. - definiert.

Das gleiche Problem stellt sich jedoch auch dann, wenn nicht nur zwei, sondern mehrere Teilmärkte existieren und zwar als Ausdruck einer Hierarchie der Teilmärkte bzw. Arbeitsplatzklassen nach Verdienst und anderen Arbeitsbedingungen. Segmentation erscheint dann als ein Mittel, um bestimmten Erwerbspersonen den Zugang zu Arbeitsplätzen zu versperren, die günstigere Bedingungskonstellationen aufweisen als ihre jetzigen Arbeitsplätze. Doch gäbe es selbst auf einem nicht-segmentierten Arbeitsmarkt, auf dem lediglich die zum Gleichgewicht führenden Differentiale der neoklassischen Theorie wirksam wären, immer noch Ungleichheiten; schärfer gefaßt wäre also zu fragen, ob die Segmentation Ungleichheit vergrößert, die unabhängig von ihr entstand und besteht.

Diese Frage muß offenkundig dann bejaht werden, wenn die Segmentation von den Beschäftigten durchgesetzt wird, um die Gesamtkosten der eingesetzten Arbeitskraft dadurch zu reduzieren, daß die Arbeitnehmer in Gruppen gespalten werden, zwischen denen kaum Konkurrenz und infolgedessen Solidarität besteht. Diese Aussage ist nur scheinbar paradox: Ohne Segmentation hätten alle Erwerbspersonen mit mehr oder minder großen Schwierigkeiten Zugang zu allen Arbeitsplätzen; sie hätten also Interesse daran, sich zusammenzusetzen, um ihre gemeinsame Lage zu verbessern. Im Falle von Segmentation hingegen kann eine Gruppe ihre Lage unabhängig von anderen Gruppen, wenn nicht zu deren Lasten, verbessern.

Das Ausmaß der mit Segmentation verbundenen Ungleichheiten hängt weiterhin von zwei Faktoren ab: Der erste Faktor wird dargestellt vom Anteil der Erwerbspersonen, denen es nicht möglich war, auf einen Arbeitsplatz in einer Klasse zu gelangen, zu der sie prinzipiell Zugang besitzen und die in der Präferenzskala höher steht als die Klasse der Arbeitsplätze, die sie jetzt innehaben. Es handelt sich hier um den oben besprochenen Fall  $E_i(A_i)$ . Diese Erwerbspersonen können mit den  $E_i(A_i)$  konkurrieren und hierdurch zu einer Angleichung zwischen den Arbeitsplätzen der beiden Klassen  $A_i$  und  $A_i$  beitragen. Dies geschieht jedoch - und hier interveniert der zweite Faktor - nur dann, wenn die individuelle Konkurrenz der Erwerbspersonen, die sich um einen der Arbeitsplätze  $A_i$  bewerben, die hier geltenden Einkommens- und Arbeitsbedingungen beeinflussen kann, was von Art und Umfang kollektiven Handelns der Arbeitnehmer im privilegierten Teilarbeitsmarkt abhängt.

Ein besonders wichtiger Anwendungsfall dieser Überlegungen wird dargestellt von der Segmentation durch Erstausbildung:

Wenn die Arbeitskräfte mit einem bestimmten Bildungsabschluß vorrangigen Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen mit beträchtlichen Privilegien haben, werden sie zweifellos versuchen, diese Privilegien zu verteidigen; sofern sie etwa übermäßigen Zustrom von jungen Absolventen dieser Ausbildung (d. h. eine zu starke Konkurrenz) befürchten, können sie auf das Bildungssystem Einfluß nehmen, um den Zugang zu den entsprechenden Bildungsgängen zu begrenzen.

Zu diesem Szenario lassen sich zahlreiche Varianten denken, darunter auch eine Variante, bei der die Segmentation scheinbar dadurch vermindert wird, daß man einzelnen Erwerbspersonen die Chance gibt, den entsprechenden Abschluß noch während ihres Berufslebens zu erwerben, um gerade dadurch eine massive Einschränkung der Zahl der diesen Bildungsgang durchlaufenden Nachwuchskräfte zu rechtfertigen. Der Abiturientenstrom wird dann mit der doppelten Begründung gedrosselt, daß es sowohl notwendig sei, "Überschüsse" und "Verschwendung" zu vermeiden, wie auch, den Zugang zu den betreffenden Arbeitsplätzen für diejenigen offenzuhalten, die vor ihrem Eintritt ins Erwerbsleben keine Gelegenheit hatten, den in Frage stehenden Ausbildungsgang zu durchlaufen.

Derartige Strategien sind sowohl bei einigen freien Berufen zu beobachten, wie auch bei Absolventen von bestimmten Ausbildungen, die in Teilen

der Wirtschaft die Mehrheit der Führungspositionen besetzen und nur allzu leicht ihr eigenes Gruppeninteresse mit dem Interesse der von ihnen geleiteten Unternehmen verwechseln.

5) Die arbeitsmarktsegmentierende Wirkung von Erstausbildung verlangt eine andere Analyse und Wertung als dies zum Beispiel bei biologischen Segmentationskriterien wie Geschlecht und Rasse der Fall ist; die abgeschlossene Erstausbildung ist eine Eigenschaft, die der einzelne bewußt in Vorbereitung auf das Berufsleben erwirbt. Wenn eine bestimmte Ausbildung für bestimmte Arbeitsplätze vorausgesetzt und nur vor dem Eintritt ins Erwerbsleben absolviert werden kann, findet die Konkurrenz um diese Arbeitsplätze teilweise schon beim Eintritt in den entsprechenden Bildungsgang und während der Ausbildung statt. (10) Wer ohne die entsprechende Ausbildung ins Erwerbsleben eintritt, ist damit im Wettbewerb bereits weit abgeschlagen.

Generell haben Erstausbildungsgänge - auch dann, wenn sie vorgeblich allgemeinbildender Art sind - stets einen mehr oder minder unmittelbaren Berufsbezug. Die von den Absolventen angestrebten Arbeitsplätze lassen sich meist relativ einfach identifizieren; in einigen Ländern gibt es eindeutige Zuordnungen von Bildungsabschluß und Arbeitsplatz. In Frankreich, wo dies der Fall ist, gliedert man Ausbildungsgänge und Arbeitsplätze nach dem erreichten bzw. normalerweise für den Zugang zum Arbeitsplatz erforderlichen Abschlußniveau in sechs Stufen, wobei das Abschlußniveau an der Länge der notwendigen Verweildauer im Bildungssystem gemessen wird.

Die unterste Stufe VI entspricht dem Fehlen jeglicher Erstausbildung mit Ausnahme des (erfolglosen oder erfolgreichen) Hauptschulbesuches. Im Regelfall kann es sich bei den mit diesem Bildungsniveau angestrebten Arbeitsplätzen zumindest zu Beginn des Erwerbslebens lediglich um Tätigkeiten handeln, die keinerlei besondere Qualifikation erfordern.

Stufe V entspricht dem Abschluß der schulischen Sekundarstufe I oder einer beruflichen Fachausbildung (vergleichbar mit dem deutschen Lehrabschlußzeugnis - A. d. Ü.). Diesem Niveau werden die Tätigkeiten von Facharbeitern und Fachangestellten zugeordnet.

Stufe IV ist definiert durch den allgemeinbildenden oder berufsbildenden Abschluß der Sekundarstufe II (Gymnasialabitur oder gleichwertiger Abschluß einer berufsbildenden Schule). In den Beschäftigungsstrukturen wird dieser Abschluß den mittleren Führungskräften zugeordnet.

Stufe III wird in zwei Ausbildungsjahren nach dem Abitur erreicht (mit einem Abschluß, der formal annähernd dem deutschen Fachhochschulzeugnis vergleichbar ist - A. d. Ü.). Ihm entsprechen gleichfalls mittlere Führungspositionen sowie Tätigkeiten in bestimmten Berufsfeldern mit klar umschriebenen Qualifikationsanforderungen wie zum Beispiel im Gesundheitswesen.

Die Stufen II und I endlich werden durch akademische Grade definiert, deren Erwerb ein mindestens dreijähriges Studium nach dem Abitur voraussetzt (wobei die Stufe I den Absolventen der technischen Studiengänge und

Promovierten anderer Fachrichtung vorbehalten ist). Die entsprechenden Tätigkeiten sind freie Berufe (insbesondere Ärzte und Rechtsanwälte), Führungspositionen in der Wirtschaft, sekundäre und tertiäre Bildungseinrichtungen, Forschung usw.

Hinter diesen Zuordnungen verbergen sich allerdings sehr verschiedene faktische Beziehungen; während für manche Tätigkeiten (z. B. im Gesundheitswesen oder in Teilen des öffentlichen Dienstes) ein ganz bestimmter Hochschulabschluß vorausgesetzt wird, wirkt sich anderswo ein fehlendes Abschlußzeugnis lediglich als mehr oder minder ausgeprägtes Handicap beim Start ins Berufsleben oder bei einem späteren Aufstieg aus.

Wie sich die Segmentation durch Erstausbildung entwickelt, hängt also von drei Gruppen von Faktoren ab:

1. Die Abnahme oder Zunahme von Schwierigkeiten des Erwerbs eines bestimmten Bildungsabschlusses nach dem Eintritt ins Erwerbsleben; hierbei spielen das Niveau des Abschlusses, d. h. die erforderliche Ausbildungsdauer und die Organisation des Bildungssystems eine sehr wichtige Rolle.
2. Die Veränderung des Anteils von Absolventen je Stufe und Fachrichtung am gesamten Arbeitskräfteangebot.
3. Die Entwicklung bei den Tätigkeiten, die vorrangig Erwerbspersonen mit Bildungsabschlüssen einer bestimmten Stufe und einer bestimmten Fachrichtung vorbehalten sind - wobei diese Entwicklung selbst mehreren Einflußgrößen unterliegt:
  - Veränderungen in der relativen Bedeutung der Teile der Volkswirtschaft, denen die entsprechenden Tätigkeiten zugehören; so hat zum Beispiel der Ausbau des Bildungs- und Gesundheitswesens die Zahl der nur für Hochschulabgänger zugänglichen Arbeitsplätze erhöht;
  - Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur der einzelnen Wirtschaftszweige; häufig ist ein wachsender Anteil von Tätigkeiten festzuhalten, für die eine lange Ausbildung gefordert wird;
  - endlich Veränderungen im Anteil der Hochschulabgänger an der Gesamtheit der Beschäftigten einer bestimmten Gruppe von Tätigkeiten; diese Veränderung resultiert ihrerseits aus der Konkurrenz der Erwerbspersonen um den Zugang zu diesen Arbeitsplätzen (11) und aus einer eventuellen Professionalisierungstendenz, in deren Gefolge der Zugang zu einem bestimmten Arbeitsplatz vom Besitz eines bestimmten Abschlußzeugnisses abhängig gemacht wird.

So wirkt also Erstausbildung auf zweierlei Weise als Faktor von Arbeitsmarktsegmentierung: Einmal, weil für einen bestimmten Typ von Arbeitsplätzen eine bestimmte Ausbildung verlangt wird, die nur vor dem Eintritt ins Erwerbsleben durchlaufen werden kann. Zum anderen, weil bei Tätigkeiten, die im Prinzip auch ohne einen bestimmten Abschluß zugänglich sind, die Zeugnisbesitzer in einer soviel günstigeren Lage sind, daß ihr Anteil ständig steigt. Um diesen Typ von Segmentation zu analysieren, müßte man also die einzelnen Tätigkeiten sehr detailliert untersuchen; dies ist jedoch bei dem gegenwärtigen Informationsstand noch nicht möglich, so



daß im folgenden nur auf sehr hohem Aggregationsniveau argumentiert werden kann.

### III. Ein Beispiel: Die tertiären Erstausbildungen in Frankreich

1) Die den Stufen I bis III zugeordneten Bildungsgänge - die auf dem Abitur aufbauen - sind bisher fast ausschließlich Erstausbildungen; der Anteil derer, die einen entsprechenden Abschluß durch Weiterbildung neben ihrer Berufstätigkeit oder durch Rückkehr ins Bildungssystem nach begonnenem Erwerbsleben erwerben, bleibt nach wie vor sehr gering. Für Frankreich ist also eine der notwendigen Bedingungen dafür erfüllt, daß Bildung zu Segmentation führt: Akademische Ausbildung ist Erstausbildung.

Die zweite Bedingung bezieht sich auf die Rolle akademischer Abschlüsse beim Zugang zu Erwerbstätigkeiten. Sie ist eindeutig erfüllt bei den traditionellen freien Berufen wie Ärzte und Apotheker. Sie ist weiterhin für alle gehobenen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst gegeben, da von den Teilnehmern an den Zulassungswettbewerben ein Hochschulabschluß (meist in Form eines nach sechssemestrigem Studium erreichbaren Diploms) gefordert wird. In manchen Berufen, die bisher lediglich eine berufsständisch geregelte Ausbildung forderten, wird nunmehr gleichfalls der Nachweis eines abgeschlossenen Hochschulstudiums verlangt (so etwa ein juristisches Studium bei Notaren).

Deutlich anders sind die Verhältnisse offenbar auf der Stufe V, die den Abschlüssen beruflicher Ausbildung im engeren Sinn entspricht. Hier wurde für diejenigen, die bereits mehrere Jahre im Erwerbsleben stehen, ein besonderes Ausbildungssystem aufgebaut. Darüber hinaus spielt die Qualifizierung im Arbeitsprozeß eine große Rolle, obwohl ein wachsender Anteil der Arbeiter und Angestellten einen Erstausbildungsabschluß erworben hat. 1968 hatten 30% aller 20- bis 24-jährigen männlichen Arbeiter das für dieses Niveau typische "Certificat d'Aptitude Professionnelle" (CAP) erworben, das etwa dem Lehrabschlußzeugnis entspricht. Bei den Facharbeitern dieser Altersgruppe liegt dieser Anteil bei 44%. (12)

Die folgenden Analysen beschränken sich auf den möglichen Einfluß akademischer Ausbildung auf die Arbeitsmarktsegmentation. Um Störwirkungen anderer Faktoren auszuschließen, werden nur Daten über männliche Erwerbspersonen herangezogen. Im übrigen gestatten die gegenwärtig verfügbaren Daten die Erfassung von Entwicklungstendenzen lediglich anhand eines Vergleichs der Volks- und Berufszählungen von 1962 und 1968, da die Daten des Zählungswerks von 1975 noch nicht zugänglich sind. Der Zeitraum von 1962 bis 1968 ist allerdings sehr aufschlußreich, da 1962 der massenhafte Eintritt der geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge ins Erwerbsleben begann.

Wertvolle Informationen verdankt die Analyse weiterhin der Erhebung über berufliche Ausbildung und Qualifikation von 1970 (13) und der Beschäftigungszählung von 1971. (14)



2) Zur Beantwortung der Frage, wo die Hochschulabgänger beschäftigt sind, bietet sich eine Analyse der verfügbaren Statistiken nach einer Systematik an, deren Einheiten in Frankreich als "sozio-professionelle Kategorien" (abgekürzt SPK) bezeichnet werden. (15) Die Gliederung nach sozio-professionellen Kategorien berücksichtigt - allerdings nicht in systematischer Kombination - alle wesentlichen Dimensionen der beruflichen Tätigkeit, im besonderen:

- a) Beruf im engeren Sinn
- b) Wirtschaftsbereichszugehörigkeit
- c) Stellung im Beruf (selbständig oder abhängig beschäftigt)
- d) Berufsqualifikation bei Lohnempfängern
- e) Stellung in der betrieblichen Hierarchie bei abhängig Beschäftigten
- f) Zahl der beschäftigten Arbeitskräfte bei Selbständigen. (16)

In dieser Gliederung spiegelt sich also sowohl die wirtschaftliche Stellung (Selbständiger oder Abhängiger), die hierarchische Stellung in Betrieb oder Verwaltung und endlich die Art der Arbeit (geistig oder manuell).

Die Gliederung drückt demnach relativ genau den sozialen Status und das mit ihm verbundene Einkommen aus; das mit dem Erwerb eines akademischen Abschlusses vor allem erstrebte Ziel besteht jedoch genau darin, einen Mindeststandard des sozialen Status zu erreichen und abzusichern.

Tabelle 1 zeigt die Gliederung der männlichen Erwerbspersonen nach SPK im Jahre 1968 sowie den Anteil derer (je SPK), die nach eigenen Angaben einen gehobenen, d. h. über dem Niveau des Abiturs liegenden Bildungsabschluß besitzen. (17)

Nur in fünf sozio-professionellen Kategorien liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluß über 20%, von denen eine, nämlich die Geistlichen, aus zumindest in Frankreich offenkundigen Gründen vernachlässigt werden darf. Die vier anderen lassen sich zu einer sozio-professionellen Gruppe - freie Berufe und gehobene Führungskräfte - zusammenfassen.

Zwei andere sozio-professionelle Kategorien, nämlich Lehrer und ähnliches sowie Gesundheits- und Sozialberufe (ohne Ärzte, Zahnärzte und ähnliches, die nicht dieser SPK, sondern den freien Berufen zugeordnet sind) weisen einen relativ hohen Anteil gehobener Abschlüsse auf. Nicht vernachlässigbar gering ist dieser Anteil ferner bei den Selbständigen in Industrie und Handel (größere Betriebe), bei den Technikern und bei den mittleren Führungskräften. Von Interesse sind vor allem die beiden zuletzt genannten Kategorien, wie die Analyse der Entwicklungstendenzen noch zeigen wird.

Nun ist allerdings der Begriff des Hochschulabschlusses sehr weit gefaßt, da hierbei die drei oben definierten Stufen I, II und III zusammengefaßt wurden. Anhand der Erhebung der amtlichen Statistik über berufliche Ausbildung und Qualifikation von 1970 zeigt Tabelle 2 den Anteil der Erwerbspersonen mit Abschlüssen der Stufe I und II an den männlichen Erwerbstätigen, die 1918 und später geboren sind.

Tab. 1: Männliche Erwerbstätige nach sozio-professioneller Kategorie im Jahre 1968

Sozio-professionelle Kategorie	Erwerbstätige 1968	Anteil gehobener Bildungsabschlüsse	Sozio-professionelle Kategorie	Erwerbstätige 1968	Anteil gehobener Bildungsabschlüsse
Landwirtschaftliche Erwerbspersonen			sonstige Angestellte		
Selbständige	1 522 780	0,4	in Bürotätigkeiten	926 880	1,5
Abhängige	527 200	0,2	in Handel	261 420	1,6
			Werkmeister	335 400	0,7
Selbständige in			Arbeiter		
Industrie	68 940	7,5	Facharbeiter	2 184 420	0,2
Handwerk	532 340	1,0	angelernte Arbeiter	2 078 820	0,1
Fischerei	16 380	0,1	Bergarbeiter	143 340	0,1
Handel/größere Betriebe	143 840	5,2	Seeleute und Fischer	42 960	0,2
Handel/kleine Betriebe	515 440	1,4	Lehrlinge	236 620	
freien Berufen	114 920	76,8	ungerne Arbeiter	1 107 220	0,1
gehobene Berufe in abhängiger Stellung			anderes		
Gymnasial- u. Hochschul-lehrer, sonstige geistige u. wissenschaftliche Berufe	114 700	69,1	Hauspersonal	13 820	0,4
Ingenieure	183 860	63,9	sonstige Dienstleistungsberufe	231 380	0,5
gehobene administrative Führungskräfte	393 120	29,2	Künstler	35 460	9,6
Lehrer, verschiedene geistige Berufe	212 360	17,5	Geistliche	50 980	29,5
Gesundheits- und Sozialberufe	26 600	14,4	Armee und Polizei	330 980	1,0
Techniker	474 120	3,5	Erwerbsbevölkerung insgesamt	13 815 540	4,3
mittlere administrative Führungskräfte	482 280	7,0			

Quelle: INSEE, Recensement général de la population de 1968, a.a.O., volume population active, 1971

Die Ergebnisse von Tabelle 1 werden grundsätzlich bestätigt; doch zeigt sich eine noch stärkere Konzentration der Hochschulabgänger auf die Gruppe der freien Berufe und gehobenen Führungskräfte: ihnen gehören 83,6% aller Hochschulabgänger (Stufe I und II) an, während nach der Volkszählung 1968 nur 69,7% aller Erwerbspersonen mit gehobenem Abschluß dieser Gruppe angehörten.

**Tab. 2:** Anteil von Hochschulabsolventen an wichtigen sozio-professionellen Kategorien  
(Männer, Geburtsjahre 1918 und später)

Sozio-professionelle Kategorie	Erwerbstätige mit Abschluß Stufe I und II in %	Sozio-professionelle Kategorie	Erwerbstätige mit Abschluß Stufe I und II in %
freie Berufe	72,2	Lehrer und Gleich- gestellte	8,3
Gymnasial- und Hochschullehrer, Gleichgestellte	68,7	Gesundheits- und Sozialberufe	2,8
Ingenieure	54,6	Techniker	1,8
gehobene admini- strative Führungs- kräfte	22,4	mittlere administra- tive Führungs- kräfte	4,3
Insgesamt: Freie Berufe und gehobene Führungs- kräfte	41,4	Insgesamt: mittlere Führungs- kräfte	3,7

Quelle: INSEE, Pohl, R., Thelot, C. und Jousset, M.F., L'enquête formation – qualification professionnelle de 1970  
Collections de l'INSEE, Serie D., Nr. 32, S. 150, Mai 1974

Es ergibt sich also, daß - wenigstens auf diesem unvermeidliche hohem Aggregationsniveau - keine sozio-professionelle Kategorie ausschließlich Hochschulabgängern vorbehalten ist und daß die Segmentationsproblematik allenfalls für die vier sozio-professionellen Kategorien mit hohem Anteil an Hochschulabgängern zutrifft.

3) Die Entwicklung des Anteils der Hochschulabgänger an diesen sozio-professionellen Kategorien läßt sich einem Vergleich der beiden Volkszählungen von 1962 und 1968 entnehmen (s. Tab. 3).

Die beiden ersten Spalten der Tabelle lassen erkennen, daß der Anteil der Hochschulabgänger in drei der vier Kategorien zugenommen und nur bei den Gymnasial- und Hochschullehrern leicht abgenommen hat.

Die beiden folgenden Spalten geben den Zuwachs des Gesamtbestandes je sozio-professioneller Kategorie und des Bestandes an Hochschulabsolventen zwischen 1962 und 1968 wieder, wobei natürlich der zweite Wert höher sein muß als der erste, wenn der Anteil der Hochschulabgänger gestiegen ist.

Die letzte Spalte enthält das Verhältnis zwischen den beiden Zuwächsen.

**Tab. 3:** Entwicklung des Akademisierungsgrades ausgewählter sozio-professioneller Kategorien

	Anteil der Hochschulabsolventen in %		Zuwachs 1962 bis 1968 in %		Verhältnis
	1962	1968	insgesamt	davon Hochschulabsolventen	
Freie Berufe	65,1	76,8	32	12	1 : 2,6
Gymnasial- und Hochschullehrer, Gleichgestellte	71,4	69,1	60	54	1 : 0,9
Ingenieure	59,8	63,9	37	47	1 : 1,27
gehobene administrative Führungskräfte	25,5	29,2	22	38	1 : 1,72

Quelle: Institut Nationale de la Statistique et des Etudes Economiques (I.N.S.E.E.), Recensement général de la population de 1968, Résultats du sondage au 1/20, France entière, Volume formation, Paris, Imprimerie Nationale, 1971

Setzt man nun dieses Verhältnis mit dem Wachstum des Gesamtbestandes in der betreffenden sozio-professionellen Kategorie in Beziehung, so wird ein deutlicher Zusammenhang sichtbar:

	Verhältnis:	
	Zuwachs SPK insgesamt	Zuwachs der SPK insgesamt
	<u>Zuwachs Hochschulabsolventen</u>	
Gymnasial- und Hochschullehrer u. ä.	1 : 0,9	+ 60%
Ingenieure	1 : 1,3	+ 37%
gehobene administrative Führungskräfte	1 : 1,7	+ 22%
freie Berufe	1 : 2,6	+ 12%

Selbstverständlich besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Zuwachs des Bestandes an Hochschulabsolventen und Zuwachs aller Erwerbspersonen je sozio-professioneller Kategorie. Bemerkenswerterweise ist dieser Zusammenhang jedoch um so stärker, je geringer sich der Gesamtbestand an Erwerbspersonen je Kategorie erhöht.

Die einfachste Erklärung hierfür scheint in einem - von SPK zu SPK variierenden - Überschuß der Nachfrage nach Hochschulabsolventen über das Angebot zu liegen. Diese Erklärung ist sicherlich nicht ganz falsch; so ist zum Beispiel darauf hinzuweisen, daß die Gruppe der freien Berufe ausschließlich Selbständige umfaßt und daß vielfach - bei Ärzten, Zahnärzten, Rechtsanwälten, Notaren usw. - eine ganz bestimmte Abschlußprüfung notwendig ist, um sich selbständig zu machen; folglich kann die Zahl der Erwerbspersonen in diesen Berufen nicht schneller wachsen als dies der Bestand an Hochschulabsolventen erlaubt, die in diese Berufe eintreten wollen. (18)

Allerdings ist darauf hinzuweisen, daß zwei der vier hier untersuchten sozio-professionellen Kategorien ihren Anteil am Gesamtbestand an Hochschulabsolventen zwischen 1962 und 1968 vermindert haben, wie Tabelle 4 zeigt.

**Tab. 4:** Anteil ausgewählter sozio-professioneller Kategorien an den erwerbstätigen Hochschulabsolventen

	1962	1968
	%	%
freie Berufe	16,9	15,4
Gymnasial- und Hochschullehrer	12,9	13,8
Ingenieure	20,2	20,5
gehobene administrative Führungskräfte	21,0	20,0
insgesamt:		
freie Berufe und höhere Führungskräfte	71,0	69,8

Quelle: Institut Nationale de la Statistique et des Etudes Economiques (I.N.S.E.E.), Recensement général de la population de 1968, Résultats du sondage au 1/20, France entière, Volume formation, Paris, Imprimerie Nationale, 1971

Die Erklärung durch unzureichendes Angebot wäre - immer auf dem unvermeidlich hohen Aggregationsniveau - stichhaltiger, wenn die vier hier betrachteten sozio-professionellen Kategorien einen wachsenden Anteil der Hochschulabgänger absorbieren würden. Dieses ist keineswegs der Fall: Während sie noch 1962 71% aller Hochschulabgänger repräsentierten, nahmen sie nur 67% des Bestandszuges 1962/1968 auf.

Eine weitere Überlegung stützt dieses Ergebnis: Unterstellt man gleichbleibende Akademikerquoten je sozio-professioneller Kategorie, so errechnet sich für 1968 ein fiktiver Akademikerbestand von 496.000 gegenüber 396.000 im Jahre 1962; vor allem als Folge überdurchschnittlich starken Wachstums der Kategorien mit hohen Akademikerquoten im Jahre 1962. Tatsächlich wurden jedoch 1968 573.000 Hochschulabgänger gezählt. Von

dem "Nettoüberschuß" von 77.000 Erwerbspersonen haben allein die drei Kategorien der freien Berufe, der Ingenieure und der gehobenen Führungskräfte in der Verwaltung 50% aufgenommen, während die Kategorie der Gymnasial- und Hochschullehrer und Gleichgestellten knapp 3.000 Hochschulabgänger weniger absorbierten, als bei unveränderter Akademikerquote zu erwarten gewesen wäre.

Insgesamt hat sich der Bestand an Hochschulabgängern also sehr viel schneller erhöht als die gesamte Erwerbsbevölkerung: Um 44,4% gegenüber nur 5,8%. Noch langsamer vermehrte sich damit die Erwerbsbevölkerung ohne gehobene Bildungsabschlüsse. Dennoch stieg der Anteil dieser Erwerbspersonen an der Gruppe der freien Berufe und höheren Führungskräfte von 2,9% auf 3,2%.

Die bisherigen Ergebnisse lassen sich schematisch mit Hilfe von drei Segmentationsindikatoren zusammenfassen.

**Tab. 5:** Entwicklungstendenz 1962 bis 1968 von Segmentationsindikatoren für ausgewählte sozioprofessionelle Kategorien

Segmentationsindikatoren	freie Berufe	Gymnasial- und Hochschullehrer	Ingenieure	administrative Führungskräfte
(1) Anteil der Hochschulabsolventen an den Beschäftigten je SPK	+	—	+	+
(2) Anteil der SPK an der Gesamtheit der Hochschulabsolventen	—	+	+	—
(3) Anteil der SPK an der Gesamtheit der Nichtakademiker	—	+	+	—

Bei den freien Berufen verweisen zwei der drei Indikatoren auf eine Verstärkung der Segmentation: Die Akademikerquote steigt und der Anteil dieser Gruppe an den Erwerbspersonen ohne Hochschulabschluß nimmt ab. Wegen des geringen Zuwachses aller Beschäftigten in dieser Kategorie nimmt allerdings ihr Gewicht in der Gesamtheit der Hochschulabsolventen ab. Dennoch läuft die Gesamttendenz eher in Richtung auf eine Verstärkung der Segmentation.

Anders ist die Entwicklung in der sozio-professionellen Kategorie der Gymnasial- und Hochschullehrer sowie sonstigen wissenschaftlichen Berufe; hier weisen für die Zeit zwischen 1962 und 1968 die beiden wichtigsten Indikatoren 1) und 3) in Richtung auf eine Reduzierung der Segmentation:

1968 sind in dieser Kategorie relativ weniger Hochschulabsolventen beschäftigt, während sich gleichzeitig ihr Anteil an allen Erwerbspersonen ohne Hochschulabschluß erhöht hat. Dies schließt allerdings nicht aus, daß diese Kategorie aufgrund ihres extrem schnellen Wachstums 1968 einen größeren Anteil an allen Hochschulabsolventen stellt als 1962.

Die Kategorie der Ingenieure weist eine spezielle Konstellation auf, da die drei Indikatoren ansteigende Tendenz aufweisen. Dies hängt mit einer Wachstumsrate zusammen, die zwar relativ hoch ist, jedoch geringer als bei Gymnasial- und Hochschullehrern. Deshalb war die Absorption von Nicht-Akademikern beträchtlich, wenngleich geringer als der Zustrom von Hochschulabsolventen.

Bei den gehobenen administrativen Führungskräften scheint sich - wenngleich weniger schnell als bei den freien Berufen - eine Tendenz zunehmender Segmentation durchzusetzen.

Mit Ausnahme der freien Berufe war offenbar überall das Tempo des Bestandszuwachses ein sehr wichtiger Einflußfaktor der Entwicklung der Segmentation.

Doch muß man sich angesichts dieser Ergebnisse vor schnellen, eindeutigen Schlußfolgerungen hüten. Vor allem kann man nicht einfach sagen, daß die Beschäftigten bei der Einstellung für Arbeitsplätze, die diesen ausgewählten sozio-professionellen Kategorien zugehören, Hochschulabsolventen bevorzugen, jedoch im Falle sehr starken Bedarfs auch auf andere Arbeitskräfte ausweichen. Diese Erklärung gilt vielleicht für die Gymnasial- und Hochschullehrer. Bei den gehobenen technischen und administrativen Führungskräften sind offensichtlich kompliziertere Mechanismen wirksam, die nun zu analysieren sind, soweit dies die verfügbaren Daten gestatten.

4) Der Eintritt eines Erwerbstätigen in eine sozio-professionelle Kategorie kann entweder zu Beginn des Erwerbslebens oder in dessen Verlauf erfolgen. Mit Hilfe zweier neuerer Erhebungen ist es möglich, die entsprechenden Bewegungen für die vier ausgewählten sozio-professionellen Kategorien zu skizzieren.

Die Erhebung über berufliche Ausbildung und Qualifikation von 1970 (19) weist für alle Personen, die 1965 und 1970 erwerbstätig waren, Veränderungen in der sozio-professionellen Kategorie aus und gliedert die Neueintritte ins Erwerbsleben dieser Periode nach sozio-professionellen Kategorien. Hieraus lassen sich die Rekrutierungsströme je sozio-professioneller Kategorie rekonstruieren (s. Tab. 6).

Das Verhältnis der Spalten 2) und 3) beschreibt den Grad, in dem für Arbeitsplätze in den jeweiligen sozio-professionellen Kategorien aus dem Neuangebot an Arbeitskräften rekrutiert wird. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

Ingenieure	1 : 1,27
Gymnasial- und Hochschullehrer	1 : 1,25
freie Berufe	1 : 1,0
administrative Führungskräfte	1 : 0,15



**Tab. 6:** Rekrutierung der ausgewählten sozio-professionellen Kategorien 1965 – 1970

	1965 und 1970 in der SPK beschäftigt	1965 in einer anderen SPK beschäftigt	Neueintritte seit 1965, und 1970 in der SPK be- schäftigt	1965 schon erwerbs- tätig und 1970 in der SPK	Erwerbspersonen je SPK 1970 in der SPK
	(1)	(2)	(3)	(1) + (2)	(3) + (4)
Freie Berufe	75,6 %	12,2 %	12,2 %	87,8 %	100,0 % 120 090
Gymnasial- und Hoch- schullehrer	61,7 %	17,0 %	21,3 %	78,7 %	100,0 % 120 597
Ingenieure	68,4 %	13,9 %	17,7 %	82,3 %	100,0 % 183 461
administrative Führungs- kräfte	68,4 %	27,4 %	4,2 %	95,8 %	100,0 % 499 311

Quelle: INSEE, Pohl, R., Thelot, C. und Jousset, M.F., L'enquête formation – qualification professionnelle de 1970, Collections de l'INSEE, Serie D, Nr. 32, S. 62 und 76, Mai 1974

Die Kategorie der gehobenen administrativen Führungskräfte charakterisiert sich also durch eine ganz spezifische Rekrutierungsweise: Mehr als 80% der Neuzugänge zwischen 1965 und 1970 waren im Jahre 1965 bereits in anderen Kategorien erwerbstätig.

Daneben weisen die vier sozio-professionellen Kategorien allerdings gemeinsame Merkmale auf:

Sie charakterisieren sich durch hohe Stabilität, da jeweils nur kleine Anteile (so nur 4% bei den freien Berufen und 11% bei den gehobenen administrativen Führungskräften) derer, die 1965 in der betreffenden SPK erwerbstätig waren, 1970 noch erwerbstätig sind, aber diese SPK verlassen haben.

Sie stehen an der Spitze der Verdiensthierarchie. Setzt man das durchschnittliche Jahresarbeitseinkommen aller vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer = 100, so betrug 1970 der Durchschnittsverdienst bei den Gymnasial- und Hochschullehrern und Gleichgestellten 193, bei den gehobenen administrativen Führungskräften 245 und bei den Ingenieuren 265.

Zwischen diesen vier sozio-professionellen Kategorien besteht eine nicht unbeträchtliche Mobilität. Ein Drittel der Zugänge der freien Berufe, die 1965 in einer anderen SPK erwerbstätig waren, kommt aus den drei anderen hier ausgewählten Kategorien. Jeder zweite der Ingenieure, die zwischen 1965 und 1970 ihren sozio-professionellen Status geändert haben, ist 1970 eine gehobene administrative Führungskraft. (20)

Vor allem aber sind alle vier Kategorien, wenngleich in verschiedenem Ausmaß, Zielpunkt von beruflicher Aufstiegsmobilität. Fast 50% der Zugänge bei den Ingenieuren, die 1965 schon erwerbstätig waren, gehörten damals der Kategorie der Techniker an. Die gehobenen administrativen Führungskräfte rekrutieren sich vor allem aus mittleren Führungskräften, Technikern und Büroangestellten.

Diese spezifischen Rekrutierungsformen beeinflussen auch die Altersstruktur, wie die linke Hälfte von Tabelle 7 deutlich erkennen läßt.

Tab. 7: Altersstruktur der ausgewählten sozio-professionellen Kategorien im Jahre 1968

	Gesamtbestand					Hochschulabsolventen				
	15-24	25-34	35-44	45-54	55 und älter	15-24	25-34	35-44	45-54	55 und älter
freie Berufe	% 0,8	13,1	29,3	23,6	33,2	0,2	14,0	31,7	24,3	29,8
Gymnasial- und Hochschullehrer	% 8,3	37,4	24,8	16,1	13,4	3,0	37,2	27,4	17,6	14,9
Ingenieure	% 2,4	30,9	32,8	19,1	14,8	1,5	37,1	31,3	15,9	14,1
administrative Führungskräfte	% 1,8	16,2	31,7	27,8	22,5	1,6	20,4	32,4	26,2	19,5

Quelle: Institut Nationale de la Statistique et des Etudes Economiques (I.N.S.E.E.), Recensement général de la population de 1968, Résultats du sondage au 1/20, France entière, Volume formation, Paris, Imprimerie Nationale, 1971

Bei den freien Berufen und den gehobenen administrativen Führungskräften gibt es einen regelrechten Bruch bei 35 Jahren; die 35-44jährigen sind rund doppelt so stark vertreten wie die 25-34jährigen. Hierin drücken sich sicherlich verschiedene Einflußfaktoren aus. So erfolgt in einigen freien Berufen, zum Beispiel bei Ärzten, der Eintritt ins Erwerbsleben so spät, daß die Altersgruppe 25 bis 34 Jahre notwendigerweise schwächer besetzt ist, während bei den gehobenen administrativen Führungskräften die Altersstruktur wahrscheinlich vor allem die in die Kategorie einmündende Aufstiegsmobilität widerspiegelt. Bei den Gymnasial- und Hochschullehrern sowie bei den Ingenieuren drückt sich hingegen die überwiegende Rekrutierung aus Neueintritten ins Erwerbsleben durch entsprechende Bedeutung der unter 35-jährigen aus: Diese stellen 45% bei den Gymnasial- und Hochschullehrern gegenüber nur 14% bei den freien Berufen.

Damit stellt sich eine sehr wichtige Frage: Wird durch die geschilderten Tatbestände die von der Erstausbildung erzeugte Segmentation verstärkt oder abgeschwächt?

Die rechte Hälfte von Tabelle 7 zeigt, daß die Altersstruktur der Hochschulabsolventen nicht sehr verschieden ist von der Altersstruktur aller Erwerbspersonen der betreffenden sozio-professionellen Kategorien, was wegen des hohen Anteils der Hochschulabgänger nicht sehr überraschend ist; hervorzuheben ist allenfalls, daß die Hochschulabsolventen insgesamt jünger sind.

Aussagekräftiger in dieser Hinsicht ist Tabelle 8.

Tab. 8: Akademikerquote je Altersgruppe und sozio-professioneller Kategorie

	1962					1968				
	15-24	25-34	35-44	45-54	55 und älter	15-24	25-34	35-44	45-54	55 und älter
freie Berufe	23,6	73,5	74,5	65,5	53,3	20,9	81,6	83,1	79,1	68,9
Gymnasial- und Hochschullehrer	63,0	74,6	71,5	71,4	67,8	24,5	68,7	76,3	75,5	75,8
Ingenieure	36,4	68,0	58,6	56,0	57,7	29,1	76,6	61,1	53,3	61,3
gehobene Füh- rungskräfte	36,9	32,2	27,2	23,0	20,9	23,7	36,9	29,9	27,6	25,3

Quelle: Institut Nationale de la Statistique et des Etudes Economiques (I.N.S.E.E.), Recensement général de la population de 1968, Résultats du sondage au 1/20, France entière, Volume formation, Paris, Imprimerie Nationale, 1971

Zunächst einmal zeigt sich, daß die jüngeren Altersgruppen eine überdurchschnittlich hohe Akademikerquote aufweisen. Der Unterschied in der Akademikerquote der Altersgruppen ist bei den Ingenieuren und den gehobenen administrativen Führungskräften unmittelbar unter bzw. über 35 Jahren am stärksten. Bezieht man auch die Zahlen der Tabelle 7 in die Betrachtung ein, so wird deutlich, daß Erwerbspersonen, die in einem späteren Stadium ihres Berufslebens in eine dieser beiden Kategorien aufsteigen, eine geringere Akademikerquote aufweisen als diejenigen, die direkt nach ihrer Ausbildung in sie eintreten.

Daneben ist freilich noch ein anderer Mechanismus wirksam, der das Bild gerade für diese beiden Kategorien unscharf macht: Ingenieure treten in die Kategorie der gehobenen administrativen Führungskräfte über, weil sie Positionen in der Unternehmensleitung übernehmen; diese Ingenieure weisen jedoch eine überdurchschnittlich hohe Akademikerquote auf. Somit verlassen also Ingenieure mit Hochschulabschluß zwischen dem 30. und dem 40. Lebensjahr ihre Kategorie, während gleichzeitig Techniker ohne Hochschulstudium ungefähr im gleichen Alter durch Aufstieg zu Ingenieuren werden.

Aus der gleichen Erhebung läßt sich der höchste Bildungsabschluß der 1918 und später geborenen Erwerbstätigen des Jahres 1970 entnehmen.

Tab. 9: Höchster Bildungsabschluß der Erwerbspersonen (Geburtsjahr 1918 und später) nach sozio-professioneller Kategorie beim Eintritt ins Erwerbsleben

		höchster Studienabschluß nach einer Regelstudienzeit von			Hochschulabsol- venten insgesamt	Eintritte in die SPK am Beginn des Erwerbs- lebens insgesamt
		weniger als 3 Jahren	3 Jahren	mehr als 3 Jahren		
freie Berufe	%	—	3,0	86,2	89,2	100,0 (37.301)
Gymnasial- und Hochschullehrer	%	9,1	7,4	65,6	82,1	100,0 (84.148)
Ingenieure	%	6,1	3,4	75,0	84,5	100,0 (116.896)
gehobene administra- tive Führungskräfte	%	5,9	10,3	35,4	51,6	100,0 (84.586)
freie Berufe und höhere Führungs- kräfte insgesamt	%	5,7	6,2	63,7	75,6	100,0 (322.931)

NB: Die französischen Originaltabellen messen das Niveau der Studienabschlüsse an der "Licence" (zwischen Abitur und Licence – Licence – über der Licence), für den deutschen Leser schien jedoch eine Operationalisierung durch Regelstudienzeiten leichter verständlich.

Quelle: INSEE Pohl, R., Thelot, C. und Jousset, M.F., L'enquete formation – qualification professionnelle de 1970 Collections de l'INSEE, Serie D, Nr. 32, S. 146, Mai 1974

Die 1918 und später geborenen Männer traten etwa ab 1934 ins Erwerbsleben ein und waren 1970, im Erhebungsjahr, bis zu 52 Jahre alt. Tabelle 9 spiegelt infolgedessen im Prinzip die Entwicklung der letzten 35 Jahre wider, ist jedoch wegen des sehr starken Wachstums dieser vier sozio-professionellen Kategorien seit 1950 vor allem durch die Nachkriegsentwicklung geprägt.

Die Tabelle bestätigt, was alle anderen Zahlen bereits vermuten ließen: Ein Hochschulabschluß ist nahezu unverzichtbare Bedingung dafür, sein Berufsleben in drei der vier ausgewählten sozio-professionellen Kategorien zu beginnen; lediglich bei den gehobenen administrativen Führungskräften spielt der Hochschulabschluß eine deutlich geringere Rolle.

Einer anderen Erhebung der amtlichen Statistik (21) lassen sich der höchste Bildungsabschluß der Eintritte ins Erwerbsleben zwischen März 1970 und März 1971 und die sozio-professionelle Stellung ihres ersten Arbeitsplatzes entnehmen. In der Gruppe der freien Berufe und höheren Führungskräfte hatten 63% der Neueintritte einen Hochschulabschluß, der mindestens eine 3-jährige Regelstudienzeit voraussetzt (weitere 19% hatten einen Abschluß, der in kürzerer Zeit erreichbar ist); sie stellten 62% aller in diesem Jahr ins Erwerbsleben eingetretenen erfolgreichen Absolventen entsprechender Studiengänge; der Rest findet ganz überwiegend einen ersten Arbeitsplatz als mittlere Führungskraft (30% aller Hochschulabsolventen - wobei z. B. auch Grund- und Hauptschullehrer den mittleren Führungskräften zugerechnet werden).

Der größere Teil der restlichen Hochschulabgänger findet sich in der Gruppe der mittleren Führungskräfte (der auch Grund- und Hauptschullehrer sowie ein Teil der Sozial- und Gesundheitsberufe zugerechnet werden): 30% der Absolventen von Vollstudiengängen und 59% der Absolventen von Kurzstudiengängen.

Ein erfolgreiches Hochschulstudium spielt also eine entscheidende Rolle für den Eintritt ins Erwerbsleben. Allerdings scheint es, daß ein erheblicher Teil der Hochschulabsolventen seinen ersten Arbeitsplatz nur in mittleren Führungspositionen findet, die zumindest für die Absolventen von drei- und mehrjährigen Studiengängen im allgemeinen nicht dem erreichten Abschlußniveau entsprechen.

#### IV. Abschließende Bemerkungen

1) Die Hochschulabgänger konzentrieren sich auf einige sozio-professionelle Kategorien, in denen sich ihr Gewicht zwischen 1962 und 1968 verstärkt hat.

Der Zugang zu diesen sozio-professionellen Kategorien geschieht auf zwei Wegen, deren relative Bedeutung für die einzelnen Kategorien verschieden ist:

- zu Beginn des Berufslebens; hierbei sind die Hochschulabgänger bei weitem in der Überzahl;
- im Laufe des Erwerbslebens; hierbei sind die Hochschulabgänger in der hier betrachteten Zeit wahrscheinlich nicht in der Mehrzahl.

Die Entwicklung unterliegt offenbar zwei hauptsächlichen Einflüssen, nämlich dem Wachstum der einzelnen sozio-professionellen Kategorien und dem Wachstum des Gesamtbestandes an Hochschulabgängern. Hier spielt die Kategorie der freien Berufe eine Sonderrolle, da sie nur aus Selbstän-

digen besteht und die Bestandsentwicklung der Kategorie teilweise unmittelbar mit der Entwicklung der Zahl der Hochschulabgänger zusammenhängt, die überhaupt berechtigt sind, in die entsprechenden Berufe einzutreten. Für die drei anderen sozio-professionellen Kategorien sind die relativen Präferenzen der Beschäftigten für oder gegen Hochschulabgänger wahrscheinlich stark durch die beiden genannten Faktoren beeinflusst.

2) Damit stellt sich die Frage, ob eine Verlangsamung des Wachstums einer bestimmten sozio-professionellen Kategorie eine schnellere Akademisierung nach sich ziehen würde. Dies würde bedeuten, daß vor allem die Rekrutierung derjenigen abnimmt, die im Laufe ihres Berufslebens in die betreffende Kategorie aufsteigen oder denen der Zugang als Nachwuchskräfte ohne Hochschulabschluß gelingt. Dies ist nur möglich, wenn Konkurrenz zwischen Hochschulabgängern und anderen Arbeitskräften besteht, wobei erstere die Einstellungspräferenz besitzen und Berufserfahrung im Fall von Aufstiegsmobilität nur partiell ein Hochschulstudium ersetzen könnte. Die Daten über den Zeitraum von 1962 bis 1968 stehen nicht im Widerspruch zu dieser Hypothese; so verändert sich zum Beispiel der Anteil der Beschäftigten ohne Hochschulabschluß je sozio-professioneller Kategorie parallel zu ihrem Gesamtbestand.

3) Noch wichtiger ist jedoch zweifellos der Einfluß einer Zunahme der Zahl der Hochschulabsolventen. Wenn diese Zunahme sehr hoch ist, sind zwei Effekte zu erwarten:

- einmal eine weitere Erhöhung des Akademisierungsgrades bei all denen, die zu Beginn ihres Erwerbslebens unmittelbar in eine der hier betrachteten Kategorien eintreten;
- zum anderen eine Veränderung der Aufstiegsmöglichkeiten.

Das Aufstiegsproblem verdient eine etwas detailliertere Betrachtung: Wer in eine der vier sozio-professionellen Kategorien an der Spitze der Berufspyramide aufsteigt, war in den meisten Fällen vorher als mittlere Führungskraft oder als Angestellter beschäftigt. Nun nehmen aber diese beiden Gruppen auch die Mehrzahl der Hochschulabsolventen auf, die nicht bei Beginn ihres Erwerbslebens in eine der Spitzenkategorien eintreten, was die Frage nahelegt, ob nicht diese zunächst unter dem Niveau ihres Abschlusses beschäftigten Hochschulabsolventen mehr Aufstiegschancen haben als mittlere Führungskräfte und Angestellte ohne (erfolgreiches) Studium. Wenn dem so wäre, könnte sich auch ohne Veränderung im relativen Gewicht der Rekrutierungsformen eine schrittweise weitere Akademisierung der freien Berufe und höheren Führungspositionen vollziehen.

Die Beschäftigungserhebung von 1971 liefert einige Daten, die diese These stützen. (22) 72% aller Erwerbspersonen unter 35 Jahren, die ein mindestens dreijähriges Studium abgeschlossen haben, sind in freien Berufen oder höheren Führungspositionen tätig, während nur 62% aller vergleichbaren Hochschulabsolventen im Erhebungsjahr als ersten Arbeitsplatz eine entsprechende Tätigkeit übernehmen. Einem Teil der Hochschulabsolventen gelingt dies also erst nach einer mehr oder minder langen Erwerbstätigkeit auf anderen Arbeitsplätzen. (23) Jüngste Erhebungen über einzelne Gruppen

von Hochschulabsolventen bestätigen, daß diese in beträchtlichem Umfang zunächst "Wartearbeitsplätze" in der Gruppe der mittleren Führungspositionen übernehmen, dies jedoch noch nicht als definitiven Beginn ihrer Berufslaufbahn betrachten. (24)

4) Von der Berufs- und Volkszählung 1975 und der Erhebung über berufliche Ausbildung und Qualifikation 1977 sind in absehbarer Zeit weitere Aufschlüsse zu erwarten. Schon jetzt weiß man, daß die Zuwachsrate der freien Berufe und höheren Führungskräfte bis 1976 hoch war, und daß seit 1969 das Erstangebot an Hochschulabsolventen stark gewachsen ist. Unter diesen Umständen muß man damit rechnen, daß der eben geschilderte Mechanismus des schrittweisen Zugangs zu herausgehobenen Positionen über mehrjährige Erwerbstätigkeit in anderen Beschäftigungen entscheidende Bedeutung erhält; und wenn Hochschulabsolventen hierbei im Vorteil sind, wird sich der Akademisierungsgrad der Spitzenkategorien weiter rasch erhöhen.

5) Der Anteil der Hochschulabsolventen erhöht sich allerdings auch bei den mittleren Führungskräften und Angestellten; eine weitere Verringerung des Anteils der höchsten sozio-professionellen Kategorien am Gesamtbestand der Hochschulabsolventen, wie sie schon zwischen 1962 und 1968 zu beobachten war, ist keineswegs unwahrscheinlich. Dies bedeutet aber nur, daß ein Hochschulabschluß immer weniger ausreicht, um Zugang zu diesen Positionen zu erhalten. Dies muß jedoch keineswegs ausschließen, daß ein Hochschulabschluß hierzu immer notwendiger wird, gerade weil er noch keine hinreichende Bedingung darstellt. Im Gegenteil ist genau dies zunehmend der Fall, wenn Hochschulabsolventen von mittleren Positionen aus relativ größere Aufstiegschancen haben als alle anderen.

Unter diesen Bedingungen würde die von der Erstausbildung erzeugte Arbeitsmarktsegmentation zunehmen, bis der Anteil der Hochschulabsolventen an der Erwerbsbevölkerung eine Größenordnung erreicht hätte, die der Mehrzahl von ihnen den Zugang zu den herausgehobenen Positionen unmöglich macht. Wahrscheinlich würde in diesem Augenblick die Erstausbildung nicht mehr als ausschlaggebender Segmentationsfaktor, sondern nur mehr als eines der Kriterien unter anderen betrachtet werden, mit deren Hilfe die Erwerbsbevölkerung differenziert wird. Gleiches würde im übrigen auch gelten, wenn das Bildungssystem so verändert würde, daß gehobene Bildungsabschlüsse auch im Laufe des Berufslebens erworben werden können.



## Anmerkungen

- 1 Vgl. hierzu Literaturhinweis 2.
- 2 Es ist ohne weiteres möglich, diese auf Arbeitnehmer beschränkte Definition auch auf Selbständige auszudehnen, indem man auf die Bedingungen abstellt, die diese erfüllen müssen, um sich selbständig zu machen.
- 3 "According to some pre-labor-market group characteristic".
- 4 Vgl. insbesondere Literaturhinweis 1, S. 11.
- 5 Der wichtigste Grund hierfür liegt darin, daß bestimmte Befähigungen entweder in Form von "Routinen", d. h. als eingeschliffene Reaktionen auf klar definierte Situationen vermittelt werden können, oder aber so, daß sie aus der erworbenen Fähigkeit des Arbeitenden resultieren, eine Vielzahl sehr verschiedenartiger Situationen zu analysieren und adäquat auf sie zu reagieren; allgemein wird angenommen, daß die Übergangszeit von einem Arbeitsplatz zum anderen im zweiten Falle kürzer ist als im ersten.
- 6 Vgl. hierzu insbes. Literaturhinweis 9, S. 10.
- 7 Dieser Tatbestand läßt sich sehr einfach formulieren: Der Zugang zu einem Arbeitsplatz  $A_1$  ist geknüpft an den Bildungsabschluß  $B_1$ ; der Zugang zu den Arbeitsplätzen  $A_2$  und  $A_3$  ist ausschließlich oder praktisch ausschließlich denjenigen vorbehalten, die am Arbeitsplatz  $A_1$  beschäftigt sind; und der Bildungsgang  $B_2$ , seinerseits Zugangsvoraussetzung für  $A_4$  und  $A_5$ , ist den Inhabern der Arbeitsplätze  $A_2$  und  $A_3$  vorbehalten.
- 8 Definitionsgemäß haben alle Erwerbspersonen  $E_j$  Zugang zu den Arbeitsplätzen  $A_1$ , ziehen jedoch die Arbeitsplätze  $A_j$  vor.<sup>j</sup>
- 9 Vgl. beispielsweise Literaturhinweis 2.
- 10 Vgl. hierzu insbesondere Literaturhinweis 12.
- 11 In dieser Konkurrenz können Hochschulabgänger die eindeutig stärkere Position innehaben, was bedeutet, daß der Anteil der Hochschulabgänger an der betreffenden Gruppe von Beschäftigten steigt, wenn ein ausreichendes Angebot besteht.
- 12 Siehe hierzu Literaturhinweis 4, Tabelle 6.
- 13 Siehe hierzu Literaturhinweis 6.
- 14 Siehe hierzu Literaturhinweis 7.
- 15 Catégories socio-professionnelles (C. S. P.), entsprechend in der deutschen Statistik etwa einer Kombination von Stellung im Beruf und zusammengefaßten Berufsgruppen.
- 16 Vgl. hierzu insbesondere Literaturhinweis 6, S. 19.
- 17 Die amtliche französische Statistik empfiehlt, diese Ergebnisse mit großer Vorsicht zu benutzen, da keine Überprüfung des Wahrheitsgehalts dieser Angaben möglich ist und offenbar eine Tendenz dazu besteht, höhere Bildungsabschlüsse anzugeben als man tatsächlich besitzt. Siehe hierzu insbes. 4, 19.
- 18 Dies kann partiell durch die Tendenz kompensiert werden, Hilfskräfte wie Notariatsgehilfen, Arzthelferinnen u. ä. zu beschäftigen. In der Tat erhöht

sich der Prozentsatz der Angehörigen freier Berufe, die Arbeitnehmer beschäftigen, von 35% im Jahre 1962 auf 44% im Jahre 1968. Vgl. hierzu insbesondere 5.

- 19 Vgl. Literaturhinweis 6, insbesondere S. 62, 76.
- 20 Einzelheiten hierzu siehe 6.
- 21 Siehe Literaturhinweis 7.
- 22 Vgl. Literaturhinweis 7, 173.
- 23 Allerdings ist der "erste Arbeitsplatz beim Eintritt ins Erwerbsleben" keine eindeutige Größe, worauf in den einschlägigen Veröffentlichungen von INSEE mit Recht hingewiesen ist (vgl. insbesondere 6, 5).
- 24 Siehe vor allem Literaturhinweis 13.
- 25 Siehe insbesondere Literaturhinweis 8.

#### Literaturnachweise

- 1 Bibliothèque du C. E. R. E. Q., Band 5, L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois, Paris, Documentation Française 1974
- 2 Cain, Glen G., The challenge of segmented Labor Market Theories to orthodox theories: a survey, Institute for Research on Poverty, Discussion Papers, University of Wisconsin, Januar 1975, veröffentlicht in: Journal of Economic Literature, vol. XIV, Nr. 4  
Carnoy, Martin, und Carter, Michael, Theories of Labor Market, Education and income Distribution, Nov. 1974
- 3 Doeringer, P. B., Piore, M., Internal Labor Markets and Manpowerincome Analysis, Lexington Mass., Heath Lexington Books 1971
- 4 Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (I. N. S. E. E.), Recensement général de la population de 1968, Résultats du sondage au 1/20, France entière, Volume formation, Paris, Imprimerie Nationale, 1971
- 5 INSEE, Recensement général de la population de 1968, a. a. O., volume population active, 1971
- 6 INSEE, Pohl, R., Thelot, C. und Jousset, M. F., L'enquête formation - qualification professionnelle de 1970, Collections de l'INSEE, Serie D, Nr. 32, Mai 1974
- 7 INSEE, Pohl, R., Laulhe, P., Lionnet, R., Enquête sur l'emploi de 1971, Résultats détaillés, Collections de l'INSEE, Serie D, Nr. 29, Februar 1974
- 8 INSEE, Seys, B., Laulhe, P., Enquête sur l'emploi de 1976, Résultats provisoires, Collection de l'INSEE, Serie D, Nr. 48, November 1976
- 9 Mallet, L., Les filières professionnelles, Annales de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, Tome XXIII, 1975, 287-310

- 10 Mallet, L., Les modalités d'accès aux emplois, Premiers emplois et filières professionnelles, Paris, Documentation française 1975, Bibliothèque du C. E. R. E. Q., Band 7
- 11 Mertens, D., Etat des recherches sur la flexibilité professionnelle, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 1973
- 12 Vincens, J., Formation, emploi et systèmes éducatifs, "Discussion papers" de la Faculté des Sciences Economiques de Toulouse, Nr. 27, September 1976
- 13 Vincens, J., Les licenciés en Droit et en Sciences Economiques de Toulouse, comparaison des enquêtes de 1970 et de 1973, Institut d'Etudes de l'Emploi, Toulouse, Oktober 1976

Gliederung

- I. Die ökonomische Entwicklung und der Arbeitsmarkt bis 1962
    - 1. Vorbemerkung
    - 2. "Unfreiwillige" Unterbeschäftigung und dualistische Entwicklung
      - a) "Unfreiwillige Unterbeschäftigung und Gewerkschaftsmacht
      - b) "Unfreiwillige" Unterbeschäftigung und internationale Nachfrage
  - II. Die Phillips-Kurve in Italien
    - 1. Marktformen und Segmentation des Arbeitsmarkts
    - 2. Inflation und Segmentation des Arbeitsmarkts
  - III. Wirtschaftsentwicklung und Erwerbsquote
    - 1. Die Diskussion über die Ursachen des Absinkens der Erwerbsquote
      - a) Die konjunkturelle Interpretation
      - b) Vom konjunkturellen zum strukturellen Phänomen
    - 2. Arbeitsmarktsegmentierung und Rigidität der Nachfrage: die Analyse von Meldolesi und De Cecco
    - 3. Arbeitsmarktsegmentierung und Rigidität des Angebots: die Analyse von Salvati und Paci
    - 4. Die marginale Beschäftigung: Verzerrung aufgrund "vorzeitiger Reife" oder struktureller Widerspruch der kapitalistischen Akkumulation in Italien
    - 5. Arbeitsmarkt und Ausbildung
    - 6. Die unstabile Beschäftigung
  - IV. Schlußfolgerungen
- Anmerkungen
- Anhang A
- Anhang B
- Tabellen

# I. Die ökonomische Entwicklung und der Arbeitsmarkt bis 1962

## 1. Vorbemerkung

In der Zeit nach dem 2. Weltkrieg war zweifellos die Arbeitslosigkeit das größte soziale Problem in Italien. Zum Teil war die Arbeitslosigkeit auf die besonderen Bedingungen dieser Zeit zurückzuführen (etwa auf die Zerstörung eines Teils der industriellen Anlagen); zum Teil war sie ein Ausdruck der allgemeinen Entwicklungsbedingungen des Landes, des noch geringen Industrialisierungsgrades, der Rückständigkeit der Landwirtschaft, der Unterentwicklung der südlichen Landesteile.

Unter diesen Bedingungen war es ganz natürlich, daß das Problem der Arbeitslosigkeit sich eng mit dem Problem der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes verknüpfte. In der wirtschaftswissenschaftlichen Diskussion ging es daher weniger um das Problem der Arbeitslosigkeit im engeren Sinne als vielmehr um die Zielsetzungen und die Instrumente einer Wirtschaftspolitik, die geeignet erschien, den Akkumulationsprozeß so zu beschleunigen, daß die dadurch erreichte Ausdehnung der Produktionstätigkeit die Arbeitslosigkeit beseitigte.

Das zunehmend raschere Wachstum der italienischen Wirtschaft führte dann dazu, daß seit Beginn der zweiten Hälfte der 50er Jahre bis zum Anfang der 60er Jahre die Aufmerksamkeit der Forscher sich von dem Phänomen der Arbeitslosigkeit (das immer stärker als ein rein konjunkturelles, wenn nicht gar "friktionelles" Problem betrachtet wurde) abwandte und einem anderen Aspekt des Arbeitsmarktes zuwandte, der mit dem dualistischen Charakter der ökonomischen Struktur verknüpft war: dem Aspekt der "unfreiwilligen Unterbeschäftigung". Gemeint war damit die Situation jener zahlreichen Arbeitskräfte im "rückständigen" oder "vor-kapitalistischen" Sektor, die unter den gegebenen Bedingungen verfügbar waren, auf Grund des dort herrschenden höheren Lohnniveaus in den "modernen" oder "kapitalistischen" Wirtschaftssektor überzuwechseln.

## 2. "Unfreiwillige" Unterbeschäftigung und dualistische Entwicklung

Über die Ursachen des Phänomens der "unfreiwilligen" Unterbeschäftigung wurden zwei einander entgegengesetzte Theorien entwickelt:

- die erste sieht den Grund für dieses Phänomen in der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht; sie stammt von Vera Lutz (1);
- die zweite sieht den Grund in der internationalen Stellung der italienischen Wirtschaft; sie stammt von Graziani (2).

### a) "Unfreiwillige" Unterbeschäftigung und Gewerkschaftsmacht

Die Untersuchungen von Lutz haben ihre theoretische Basis in dem Modell von Lewis (3). Lewis erklärt die Entwicklung der vom ökonomischen "Reifezustand" noch entfernten Länder aus einer fortschreitenden Absorption der überschüssigen Arbeitskraft im "rückständigen" Sektor der Volkswirt-

schaft (im wesentlichen in der Landwirtschaft und in den marginalen Beschäftigungsbereichen) durch den "fortgeschrittenen" Wirtschaftssektor. Der unterschiedlichen Produktivität in den beiden Sektoren entsprechen unterschiedliche Lohnniveaus. Diese Lohndifferenz bewirkt ein Arbeitskräfteangebot aus dem "rückständigen" Sektor. Die im "modernen" Sektor stattfindende Akkumulation erlaubt eine schrittweise Übernahme dieser Arbeitskräfte bis zu dem Punkt, an dem der Überschuß an Arbeitskräften erschöpft ist. Das Angebot an Arbeit jedoch ist nur so lange "unbegrenzt" (mit anderen Worten: die Übernahme dieser Arbeitskräfte in Beschäftigungen, die deren Produktivität erhöhen, ist nur so lange möglich), wie die Ausdehnung des "fortgeschrittenen" Sektors dadurch gesichert ist, daß der Lohn auf dem Gleichgewichtsniveau verbleibt. Nach Lutz war dies in Italien nicht der Fall; vielmehr sei hier die Absorption der Arbeitskräfte aus dem "rückständigen" Sektor gebremst worden durch die zu starken Steigerungen des Lohnniveaus, die die Gewerkschaften in der Großindustrie durchgesetzt hätten. Dies habe zu einer Aufspaltung des Arbeitsmarktes geführt; denn da die Großunternehmen auf Grund der über dem Gleichgewichtsniveau liegenden Löhne eine Politik der Arbeitersparnis betrieben, gelangte die überwiegende Mehrzahl der Arbeiter auf Arbeitsplätze in der Kleinindustrie, der es gelang, ihr Lohnniveau unter den Tarifabschlüssen zu halten, oder sie verblieben im rückständigen Bereich der Landwirtschaft, wodurch ein Übermaß an Unterbeschäftigung entstand.

Hätte man eine Entwicklung mit Vollbeschäftigung erreichen wollen, so wäre es notwendig gewesen, den Lohnanstieg im "fortgeschrittenen" Sektor zu bremsen. Auf diese Weise wäre nämlich tatsächlich die Mobilität des Faktors Arbeit durch Abwanderung aus der Landwirtschaft und aus dem Süden gefördert worden.

b) "Unfreiwillige" Unterbeschäftigung und internationale Nachfrage  
Im Gegensatz zur "Stufenkonzeption", auf der das von Lutz übernommene Entwicklungsmodell von Lewis beruht, vertreten andere Autoren (4) die Auffassung, daß die unzureichende Absorption von Arbeitskräften durch die "dynamische" Industrie auf die eigentümliche Diskontinuität im technischen Fortschritt der italienischen Industrie zurückzuführen sei: In einem Land wie Italien, das technisches Wissen und Anlagen aus dem Ausland importieren muß, in dem es also einen kontinuierlichen "internen" technologischen Innovationsprozeß nicht gibt, findet der Übergang zu moderneren Produktionsmethoden in Form von "Sprüngen" statt; und diese "Sprünge" führen zur Herausbildung einer oligopolistischen Marktstruktur und darüber zur Beschleunigung der Tendenz zur Arbeitseinsparung in der Industrie. Daraus ergibt sich eine Interpretation der tatsächlichen Funktion des Arbeitsmarktes in der Entwicklung der italienischen Wirtschaft, die derjenigen von Lutz grundsätzlich widerspricht.

Auf der Grundlage dieser Interpretation argumentiert Graziani: er sieht in der Öffnung der italienischen Wirtschaft gegenüber dem Ausland (d. h. also in dem spezifischen kapitalistischen Akkumulationsmechanis-

mus) den Grund für die Existenz einer dualistischen Produktionsstruktur, der sich dann die Faktormärkte und insbesondere der Arbeitsmarkt anpassen.

Mit zwei seiner Grundgedanken fügt das Schema von Graziani sich, wenn auch mit gewissen Abänderungen, in den Rahmen der keynsianischen Konzeption ein:

- es wird angenommen, daß das Einkommensniveau durch die Nachfrage und insbesondere durch die Auslandsnachfrage bestimmt wird;
- bei der Modellkonstruktion wird die Funktion der unabhängigen Variablen der Investition zugeschrieben; um sie herum gruppieren sich alle anderen Variablen.

Der "Dualismus", auf den Graziani sich bezieht, kommt dadurch zustande, daß dem Sektor der großen exportorientierten Unternehmen (nämlich der Produzenten von "Kapitalgütern", wozu auch die modernen dauerhaften Konsumgüter zählen) ein interner "Konsumgüter"-Sektor gegenübersteht, der sich vorwiegend aus Kleinunternehmen zusammensetzt.

Dieser "Sektorendualismus" ergibt sich daraus, daß die Investitionen der international ausgerichteten Industriezweige natürlich vor allem in solche Produktionsbereiche fließen, in denen die Auslandsnachfrage dynamischer ist. Die Unternehmen werden so zu beständiger technologischer Erneuerung gedrängt, was zu steigenden Produktivitätszuwächsen führt. Der "interne" Sektor dagegen produziert unter Bedingungen geringerer Produktivität. Zwar geht auch Graziani, ebenso wie Lutz, davon aus, daß die beiden Sektoren sich durch unterschiedliche Lohnniveaus auszeichnen, in seinem Modell gibt es jedoch keinen Ansatz dazu, aus dem Lohnniveau des international ausgerichteten Sektors ein Hindernis für die wirtschaftliche Entwicklung und die Beschäftigung abzuleiten. Vielmehr wird der Lohn in diesem Sektor als Residualgröße bestimmt, die sich aus dem durch die Investitionen festgelegten Beschäftigungsniveau ergibt, und ist damit letztlich ebenfalls vom Export abhängig. Die Exporte sind also ausschlaggebend für den Fortbestand des traditionellen Sektors und eines Bereichs mit instabiler Beschäftigung, der als Arbeitskräftereservoir für den weiterentwickelten Sektor dient.

In der Ex-post-Betrachtung ist es leicht, die Unhaltbarkeit der Lutzschen Analyse zu erkennen: Die Macht der Gewerkschaften war weit davon entfernt, einen derartigen Einfluß ausüben zu können, wie die deutsche Nationalökonomin ihn sich vorstellt. Die These von Graziani ist tragfähiger; aber auch er überschätzt die grundlegende Variable: Die internationale Öffnung der italienischen Wirtschaft wird erst am Ende der 50er Jahre zu einem relevanten Phänomen. Beide Interpretationen sind jedoch interessant: diejenige von Lutz, weil sie ein Vorbild für spätere Analysen des Arbeitsmarktes war; diejenige von Graziani, weil sie den dualistischen Charakter der Industrie hervorhebt.



## II. Die Phillips-Kurve in Italien

Mit dem Jahr 1961 beginnen die Merkmale der Stabilität der italienischen Volkswirtschaft zu schwinden. Das Preis- und Lohnniveau steigt rasch an, und ein spürbarer Inflationsprozeß setzt ein; gleichzeitig weist die Zahlungsbilanz einen zunehmenden Passivsaldo auf. Mit dem Jahr 1963 findet nach den restriktiven Maßnahmen zur Wiederherstellung der Geldwertstabilität ein Entwicklungsprozeß, der 12 Jahre angedauert hatte, sein Ende, und die Wirtschaft tritt in eine lange Depressionsphase ein.

Die Umstände der Krise und die unmittelbaren Ursachen der nachfolgenden Depression werden von den Kommentatoren im wesentlichen ähnlich beschrieben. Übereinstimmend sehen sie den primären Faktor der Inflationsbewegung in dem raschen Anstieg der Löhne und betrachten die restriktive Geldpolitik in der zweiten Hälfte des Jahres 1963 als die unmittelbar auslösende Ursache des Rückgangs der Investitionstätigkeit.

Weit auseinander gehen dagegen offensichtlich die Ansichten über die tieferen Krisenursachen sowie darüber, welche Beziehungen zwischen den Konjunkturphänomenen (Inflation, negative Zahlungsbilanz, stark schwankende Investitionstätigkeit) und strukturellen Eigenarten der italienischen Wirtschaft herrschen.

In der Diskussion über die Ursachen der Krise und über die Beziehungen zwischen konjunkturellen Phänomenen und strukturellen Merkmalen der italienischen Wirtschaft spielt die sog. "Phillips-Kurve" eine besondere Rolle. Auf dieser Grundlage gibt es im wesentlichen zwei Auffassungen vom Ursprung der Krise und von ihren strukturellen Ursachen:

- die eine Interpretation führt die Krise auf Eigenarten der italienischen Produktionsstruktur zurück (P. Sylos Labini) (5),
- eine zweite begreift die Krise als Folgewirkung der Vollbeschäftigung der Arbeitskräfte (oder einiger Arbeitskräftegruppen), so wie sie zumindest in bestimmten Sektoren und bestimmten Regionen des Landes erreicht war (Modigliani und Tarantelli) (6).

### 1. Marktformen und Segmentation des Arbeitsmarktes

Nach der Auffassung von Sylos Labini kommt bei der Erklärung der Schwierigkeiten der italienischen Volkswirtschaft der Phillips-Kurve, wonach Preise und Löhne sich wechselseitig steigern, eine große Bedeutung zu; er sieht in der Existenz unterschiedlicher Marktformen und entsprechend unterschiedlicher Preisbildungsmechanismen die Ursache der Ungleichgewichte in der italienischen Wirtschaft und des Inflationsdrucks, dem sie ausgesetzt ist.

Während in der Landwirtschaft der Markt vor allem durch die Konkurrenz bestimmt ist, bilden sich die Preise im industriellen Sektor nach dem Prinzip der "Vollkostendeckung" (d. h. die Unternehmen fügen den "direkten" Kosten einen Kalkulationsaufschlag hinzu) und passen sich rasch den Veränderungen der Produktionskosten an.

In diesem Modell ist die Inflation immer eine Kosteninflation und nimmt ihren Ausgang von der Industrie. Sie überträgt sich dann dadurch auf die gesamte Volkswirtschaft, daß im tertiären Sektor gleichartige Aufschläge vorgenommen werden; der Distributions- und Dienstleistungssektor (der auch die öffentliche Verwaltung umfaßt) tragen jedoch ihrerseits autonom zur Beschleunigung der Inflation bei.

Tatsächlich werden in diesen Sektoren die Lohnanstiege nicht durch Produktivitätszuwächse kompensiert (denn es handelt sich hier um Sektoren, die quasi definitionsgemäß wenig Produktivitätssteigerung zulassen), und so erfolgen die Preiserhöhungen hier ganz unmittelbar; diese Kompensationszuschläge zusammen mit jenen, die bei den städtischen Grundstücksrenten und Wohnungsmieten vorgenommen werden, führen zu einem weiteren Preisanstieg, der sich seinerseits in einer Steigerung der Lebenshaltungskosten und sich von daher - über die Mechanismen der Indexbindung - auf die Löhne in der Industrie überträgt.

Die Krise der italienischen Wirtschaft hätte demnach ihren Ursprung letztlich darin, daß die Löhne tendenziell schneller wachsen als die Produktivität. Es mag zwar sein, daß die Industrie ihre gestiegenen Lohnkosten auf ihre Abnehmer überwälzt; auch dann gelingt es ihr jedoch nicht, ihre Profitspannen voll wiederzugewinnen. Denn zum einen sind die unproduktiven Sektoren ihrerseits in der Lage, sich einen Teil der Inflationsgewinne anzueignen; zum anderen ist die Industrie dem internationalen Handel gegenüber offen und unterliegt dadurch einer Bremswirkung (7). Dadurch gehen die Profitspannen der Unternehmen und in der Folge die Investitionen (die nach Sylos Labini von den Profiten abhängen) zurück.

So plausibel diese Erklärung für die Inflationsbewegung der Jahre 1962 und 1963 auch sein mag, auf die Inflation von 1969 bis 1970 paßt sie weit weniger gut; denn die Lohnerhöhungen des Jahres 1969 wurden erreicht trotz einer starken "industriellen Reservearmee" (die sich vor allem aus jenen Arbeitskräften zusammensetzte, die während der vorhergehenden Depressionsjahre arbeitslos geblieben waren). Dementsprechend sieht Sylos Labini die Industrielöhne nicht allein durch die Arbeitslosenquote und die Lebenshaltungskosten bestimmt, sondern auch von der Aktivität der Gewerkschaften als wesentlicher Einflußgröße: der gewachsenen Kampfkraft der Arbeiterschaft schreibt er eine bedeutende Rolle bei den erheblichen Lohnsteigerungen zu, die im Verlauf des "heißen Herbst" erreicht wurden. Auf diese Weise entwickelt Sylos Labini die Vorstellung eines gespaltenen Arbeitsmarkts: Es gebe einen industriellen Arbeitsmarkt, wo sich dem Oligopol in der Produktion das gewerkschaftliche Monopol über das Arbeitskräfteangebot entgegensetzt; und einen Arbeitsmarkt des tertiären Sektors, dem ein eigenständiges Gewicht zukommt, dessen Besonderheiten aber nicht im einzelnen analysiert werden.

## 2. Inflation und Segmentation des Arbeitsmarktes

Modigliani und Tarantelli setzen sich das Ziel, "eine Verallgemeinerung der Phillips-Kurve zu formulieren und zu überprüfen für ein Land, das in

einem Entwicklungsprozeß begriffen ist, der, ausgehend von einem Zustand struktureller Arbeitslosigkeit, sich allmählich dem Entwicklungszustand friktioneller Arbeitslosigkeit annähert".

Nach ihrer eigenen Aussage "besteht die zentrale Schlußfolgerung der Analyse in folgendem: Eine Ausdehnung der effektiven Nachfrage und der Beschäftigung über das höchste zuvor erreichte Niveau hinaus hat kurzfristig Inflationserscheinungen auf dem Arbeitsmarkt zur Folge, führt gleichzeitig aber bei jenen Arbeitskräften, die vorher aus dem Produktionsprozeß ausgeschlossen waren, zu einem Qualifizierungseffekt; daraus ergibt sich eine ständig zunehmende Spezialisierung und eine entsprechend steigende Konkurrenzfähigkeit der Arbeitskräfte; dies wiederum führt langfristig zu einer Verringerung des Inflationsdrucks, wie er mit jedem Beschäftigungsniveau verknüpft ist."

In ihrer Analyse beziehen die Autoren sich allein auf den industriellen Sektor, da dieser für die gesamte Lohnstruktur in einem sich entwickelnden Land die maßgebliche Rolle spielt.

Die Autoren unterteilen den Arbeitsmarkt in drei Sektoren: die Beschäftigten, die qualifizierten Arbeitslosen und die nichtqualifizierten Arbeitslosen. Jedesmal, wenn die Beschäftigung über die vorher erreichte Grenze hinaus ausgedehnt wird, tritt die Phillips-Beziehung in Kraft (bei abnehmender Arbeitslosigkeit Anstieg der Löhne), die Tarantelli in einem späteren Aufsatz in ganz ähnlicher Weise wie Sylos Labini formuliert, wobei er ebenfalls die Aktionen der Gewerkschaften als exogene Erklärungsvariable in die Lohngleichung einführt.

Die Hypothese der Autoren läßt sich als "optimistisch" bezeichnen; denn nach dem von ihnen aufgestellten Prinzip, daß die Produktivität eine Funktion der Zeit ist (in dem Sinn, daß am Arbeitsplatz ein Qualifizierungsprozeß stattfindet), ist mit der inflationären Anspannung, die der Anstieg der Löhne mit sich bringt, auch ein Qualifizierungseffekt verknüpft. Da nun die Unternehmer dazu neigen, in erster Linie qualifizierte Arbeitskräfte zu beschäftigen, die höhere Anfangsproduktivität bieten und geringere Qualifizierungskosten erfordern, wird der Arbeitsmarkt nach Qualifikationen unterteilt; infolgedessen muß auch die Phillips-Kurve als ein Insgesamt von Kurven gesehen werden, die den Lohn in Beziehung setzen zu unterschiedlichen Zusammensetzungen des Arbeitslosenbestands, mit verschiedenen Anteilen qualifizierter und nichtqualifizierter Arbeitskräfte.

Ganz im Gegensatz zu der Anfangssituation, in der der hohe Anteil nichtqualifizierter Arbeitskräfte unter den Arbeitslosen die Möglichkeiten, den Lohn zu drücken, beschränkte (der Arbeitsmarkt stärker segmentiert war), wird sich auf diese Weise der Bestand an Arbeitslosen - diese verstanden als "Produktivitäts-" oder "Effizienzeinheiten" - für die Unternehmen nach und nach immer vorteilhafter ausnehmen; denn sie können nun über eine Reservearmee verfügen, die besser qualifiziert ist und von der daher ein Dämpfungseffekt auf die Lohnforderungen der Beschäftigten ausgehen kann. Auf diese Weise wird die Arbeitslosigkeit zu einem Mittel der Wirtschaftspolitik mit der Funktion - wie in "orthodoxen" Analysen immer

wieder gezeigt - die Lohndynamik auf das Niveau des Produktivitätswachstums zurückzuführen und einen tendenziell einheitlichen Arbeitsmarkt wiederherzustellen.

### III. Wirtschaftsentwicklung und Erwerbsquote

Seit 1964 ist es der italienischen Wirtschaft nicht wieder gelungen, einen Expansionskurs einzuschlagen: ihre Entwicklung schwankt zwischen kurzen Perioden starker Expansion und langen Perioden, in denen die Produktions- und die Investitionstätigkeit stagnieren. In veränderter Form (als Fall der Erwerbsquote) tritt das Problem der Nichtbeschäftigung wieder in Erscheinung.

Zwischen 1964 und 1966 sinkt die Wachstumsrate des Nationaleinkommens auf 4,2% und die der Industrieproduktion auf 5,1%. Der für Investitionen bestimmte Teil des Nationaleinkommens verringert sich von 24,8% auf 19,6%. Die Zahl der Arbeitsplätze geht um mehr als 1 Million zurück, davon etwa die Hälfte (450.000) im Bereich der Industrie.

In diesen Jahren tritt ein einzigartiges Phänomen auf, das fortan zu einem bleibenden Merkmal des italienischen Arbeitsmarkts werden sollte: Trotz des Rückgangs der Beschäftigtenzahlen, insbesondere in der Industrie, ist kein spürbarer Anstieg der offiziellen Arbeitslosenzahlen zu registrieren, aber die Erwerbsquote (oder genauer: der Anteil der Gesamtbevölkerung, der auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung tritt) sinkt stetig von 43% Anfang der 60er Jahre auf 37,9% im Jahre 1966. (8)

Nicht einmal die kurze Aufschwungphase, die die italienische Wirtschaft zwischen 1967 und 1969 durchmachte, hat, wie es scheint, diese Tendenz aufhalten können. Das jährliche Wachstum des Nationaleinkommens und der industriellen Bruttonproduktion erreicht in dieser Zeit wieder das Niveau der vorangegangenen Jahre (6,6% bzw. 8,2%), ebenso erhöht sich auch der für Investitionen bestimmte Teil des Nationaleinkommens: Er liegt 1969 um 32% höher als 1966 und wächst im genannten Zeitraum jährlich um 9%. Die Zahl der in der Industrie Beschäftigten erreicht wieder das Niveau von 1963. Dagegen fällt die Erwerbsquote im Jahre 1969 weiter auf 36,8%.

Zwischen 1970 und 1973 setzt eine neue Rezessionsphase für die italienische Wirtschaft ein, die diesmal durch einen starken Preisauftrieb gekennzeichnet ist. Das Nationaleinkommen wächst jährlich um knapp 3,1% (zu konstanten Preisen gerechnet), das Wachstum der Industrieproduktion liegt mit 3,9% etwas höher. Die Investitionen steigen in dieser Periode um 2,1% jährlich, aber der für Investitionen bestimmte Teil des Nationaleinkommens verringert sich weiter (auf durchschnittlich unter 20%). Die Zahl der Beschäftigten insgesamt (wie auch der Industriebeschäftigten) geht zurück, ebenso die Zahl aller Erwerbspersonen. Die Erwerbsquote sinkt 1973 nach offiziellen Angaben auf 35,5%.

## 1. Die Diskussion über die Ursachen des Absinkens der Erwerbsquote

Die theoretische Auseinandersetzung über das Absinken der Erwerbsquote hat ihren Ausgangspunkt in der von La Malfa und Vinci geübten Kritik an dem "offiziellen" Standpunkt, wie er vom Präsidenten des staatlichen Statistikamtes (ISTAT), De Meo (9), vertreten wird. De Meo erklärt nämlich das Absinken der Erwerbsquote (Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen einerseits und Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter andererseits) in Italien in den Jahren 1951 bis 1968 einmal mit demographischen Ursachen (der starken Auswanderung und Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung), vor allem aber mit ökonomischen Ursachen, nämlich einer Tendenz zur Verringerung des Arbeitskräfteangebots infolge zunehmender Beschäftigung und damit wachsender verfügbarer Haushaltseinkommen, ganz nach dem Vorbild fortgeschrittener Länder. Denn über das Maß an Arbeit, das der einzelne anbietet, werde im Rahmen der Familie entschieden; und so habe die Verbesserung des Lebensstandards der italienischen Familien dazu geführt, daß die Jugendlichen ihre Ausbildungszeit verlängern, die Älteren sich vorzeitig pensionieren lassen und die Frauen im Haushalt bleiben.

De Meo ist ein Anhänger der sogenannten Theorie der "zusätzlich mobilisierten Arbeitskraft", wonach bei steigender Beschäftigung das Angebot an Arbeitskräften sinkt und umgekehrt; in völliger Übereinstimmung mit der neoklassischen Auffassung, derzufolge der Arbeitsmarkt immer sein Gleichgewicht erreicht, betrachtet er die Nichtbeschäftigung einer Arbeitskraft als absolut "freiwillig".

### a) Die konjunkturelle Interpretation

La Malfa und Vinci (10) stellen sich die Aufgabe zu überprüfen, ob nicht für die italienische Situation in der Zeit von 1958 - 1968 im Gegensatz zu De Meo's Hypothese die Hypothese der "Entmutigung von Arbeitskraft" - also eines Rückzugs der Arbeitskräfte vom Arbeitsmarkt, der sich im Verzicht auf Registrierung in der Arbeitslosenliste äußert - angemessener wäre. Da die einfache Regressionsanalyse der Beziehung zwischen Erwerbsquote und Beschäftigungsrate (bei konstanter Arbeitslosigkeit) noch keine Entscheidung zwischen diesen beiden Hypothesen erlaubt, haben die Autoren ihre Untersuchung stärker differenziert und eine Unterscheidung der Erwerbsbevölkerung festgestellt in eine "primäre Komponente", die ständig im Arbeitsmarkt bleibt (männliche Arbeitskräfte zwischen 30 und 60 Jahren), und eine "sekundäre Komponente", die demgegenüber von der geringen Arbeitskräftenachfrage "entmutigt" wird (männliche Arbeitskräfte der anderen Altersgruppen und Frauen).

### b) Vom konjunkturellen zum strukturellen Phänomen

Während der Rückgang der Erwerbsquote zunächst erst positiv (De Meo), dann negativ, aber noch als ein zyklisches oder konjunkturelles Faktum (La Malfa, Vinci) gedeutet wird, so verlagert sich in der Folgezeit aufgrund

der anhaltenden Wirtschaftskrise und des andauernden Absinkens der Erwerbsquote das Interesse von den konjunkturellen zu den strukturellen Aspekten.

Unter diesem Gesichtspunkt lassen sich zwei Interpretationsansätze unterscheiden. Die Interpretationen einer ersten Richtung (Paci und Salvati) stimmen darin überein, daß sie für die Untersuchung der wechselseitigen Beziehungen zwischen Wirtschaftsentwicklung und Arbeitsmarkt in Analogie zum Modell von Lewis von der Betrachtung der Lohndynamik der 60er Jahre ausgehen. Eine zweite Interpretationsrichtung (Meldolesi und De Cecco) stützt sich implizit (Meldolesi) oder explizit (De Cecco) auf ein Entwicklungsmodell im Sinne von Graziani und untersucht die Lohnentwicklung dementsprechend nicht als primäre Ursache für inflationäre Spannungen, sondern neigt dazu, die Ungleichgewichte in den Vordergrund zu rücken, die die Lohnbewegung dadurch verursacht hat, daß sie die Investitions- und Modernisierungsneigung in der italienischen Industrie beeinträchtigt. Diese unterschiedlichen, ja gegensätzlichen Auffassungen der Zusammenhänge zwischen Wirtschaftsentwicklung und Arbeitsmarkt in Italien haben zu zwei unterschiedlichen Erklärungsansätzen über die Arbeitsmarktsegmentierung in Italien geführt.

Paci und Salvati sehen die Ursachen der Segmentierung in Eigentümlichkeiten des Arbeitskräfteangebots (Rigidität des Angebots); De Cecco und Meldolesi dagegen in Eigenheiten der Nachfrage nach Arbeitskräften, die sich im Lauf der industriellen Akkumulation seit dem Jahr 1963 herausgebildet haben (Rigidität der Nachfrage).

## 2. Arbeitsmarktsegmentierung und Rigidität der Nachfrage: die Analyse von Meldolesi und De Cecco

Meldolesi (11) weitet die Auffassung von La Malfa und Vinci, die in einem konjunkturtheoretischen Zusammenhang den Rückgang der Arbeitskräftenachfrage als Ursache für ein Ausscheiden der sekundären Komponente der Erwerbsbevölkerung interpretieren, zu einem Erklärungsansatz für langfristige Entwicklungen aus.

Meldolesi geht von der Annahme aus, daß ISTAT den Umfang des tatsächlichen Arbeitskräfteangebots stark unterschätzt und sucht zu beweisen, daß die "Blockierung" der Akkumulation seit dem Wendejahr 1963 die industrielle Reservearmee bedeutend vergrößert hat. Zu dieser müssen seiner Ansicht nach alle Personen gerechnet werden, "die bereit wären, eine Beschäftigung zu übernehmen, wenn Arbeitsplatz und Einkommen gesichert wären". Für eine Ausweitung der Produktion wären demnach nicht nur die Arbeitslosen verfügbar, sondern auch die Beschäftigten ohne sicheren Arbeitsplatz und die Nichtbeschäftigten wie z. B. Jugendliche, die ihre Ausbildungszeit verlängern, Frauen und ältere Arbeitnehmer, die zunächst aus dem Produktionsprozeß ausgeschieden wurden und sich später "entmutigt" gänzlich aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben.



Zu den von ISTAT ausgewiesenen "offiziellen" Arbeitslosen müssen nach Meldolesi Ansicht die vorübergehend im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer hinzugerechnet werden. Die Zahl der Nichtbeschäftigten wird geschätzt auf Basis der Differenz zwischen der Erwerbsquote in der Lombardei und den entsprechenden Quoten in allen anderen Regionen, wobei unterstellt ist, daß das Arbeitskräfteangebot von der Nachfrage abhängig ist; zu diesem Wert ist die Hälfte des Werts hinzuzurechnen, um den die Erwerbsquote insgesamt in der Zeit zwischen 1959 und 1968 zurückgegangen ist, da diese Größe nach Meldolesi in etwa den Umfang des aus dem Arbeitsmarkt ausgeschiedenen "entmutigten" Arbeitskräftebestands wiedergibt.

Was die unstabil Beschäftigten anbetrifft, so hält Meldolesi die von ISTAT angegebenen Zahlen zur marginalen Beschäftigung für zu niedrig, da sie nichts darüber aussagen, ob diejenigen, die weniger als 32 Stunden in der Woche arbeiten, dies aus freiem Willen tun oder nicht, und inwieweit dazu auch solche rechnen, die mit großer Wahrscheinlichkeit keinen vollwertigen Arbeitsplatz bekommen können, wenn sie ihre marginale Beschäftigung verlieren. Meldolesi schlägt deshalb eine andere Form der Datenerhebung nach folgenden Kategorien vor: Unstabil Beschäftigte in der Landwirtschaft - arme Bauern mit zu geringem Einkommen sowie Tagelöhner -; Heimarbeiter und diejenigen, die in der Industrie aufgrund einer Verlängerung der Lehrzeit beschäftigt bleiben; die von ISTAT ausgewiesenen marginal Beschäftigten und schließlich Kategorien aus dem tertiären Sektor wie die ambulanten Händler (insbesondere im Süden).

Nach Meldolesi Auffassung ist die industrielle Reservearmee in Italien - die er für das Jahr 1968 auf 6 bis 7 Millionen Personen schätzt - immer sehr groß gewesen. In den Expansionsphasen (1959/1964) wird sie kleiner, in den Depressionsphasen (1965/1968) größer: In der ersten Periode ist die Zahl der Arbeitslosen und der nicht ständig Beschäftigten zurückgegangen und nur die der Nichtbeschäftigten (Nichterwerbspersonen) angestiegen. In der zweiten Periode dagegen haben alle drei Komponenten sich vergrößert.

In seinem vor kurzem erschienenen Beitrag (12) macht Meldolesi deutlich, daß die zentrale Bedeutung der industriellen Reservearmee für die italienische Wirtschaft nicht auf die zyklische Beziehung zwischen Lohn und industrieller Reservearmee im Sinne von Phillips zurückzuführen ist, sondern auf eine langfristige Tendenz einer relativen Überbevölkerung, wie sie nach Marx der kapitalistischen Wirtschaft eigen ist. Abgesehen davon, daß die Arbeitslosen nur einen Teil der industriellen Reservearmee ausmachen, hat die Zunahme der relativen Überbevölkerung, wie Meldolesi ausführt, allein die Funktion, den Lohnzuwachs in Grenzen zu halten. Der Lohn hält sich immer auf einem Niveau, das mit den Erfordernissen der Akkumulation zu vereinbaren ist, sei es auch (paradoerweise) um den Preis einer zeitweiligen "Blockierung" des Akkumulationsprozesses. Der Lohn kann also nie eine unabhängige Variable werden, und die Vergrößerung der industriellen Reservearmee hängt von den Veränderungen in der organischen Zusammensetzung des Kapitals ab, die im Laufe der Entwicklung eintreten.



Der Beschäftigungseffekt, der von der Ausdehnung der Akkumulation ausgeht, wird vom Effekt der Repulsion übertroffen, der daraus entsteht, daß bei steigender Produktivität weniger Arbeitskräfte für das konstante Kapital erforderlich sind. Die Nachfrage nach Arbeitskraft reduziert sich immer mehr auf das Wachstum in denjenigen Industriezweigen, in denen die Tendenz zur Arbeitseinsparung im Zuge der Akkumulation an Bedeutung gewinnt.

In einer Detailanalyse der verschiedenen Komponenten der Erwerbsbevölkerung untersucht De Cecco (13) noch genauer die Ursachen für den Rückgang der Erwerbsquote: Er stellt dieses Phänomen in den Kontext der Entwicklungsdynamik der westlichen Wirtschaftssysteme und interpretiert es, indem er Ricardos Einkommenstheorie auf den Faktor Arbeit anwendet. De Cecco bringt hier die Abnahme der Arbeitskräftenachfrage auf lange Sicht mit der ständigen Verschärfung der internationalen Konkurrenz in Zusammenhang. Die Tatsache, daß einige Länder der Dritten Welt ein technologisches Niveau erreicht haben, das es ihnen erlaubt, auf den internationalen Märkten mit unseren Konsumgüterexporten zu konkurrieren, hat es im Verlauf der 60er Jahre tatsächlich für die Unternehmen schwieriger gemacht, die gestiegenen Arbeitskosten auf die Preise abzuwälzen (dies ein Nachhall der Theorie von Sylos Labini). Auf der anderen Seite stellt De Cecco fest, daß in Italien zwar die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in demselben Tempo zugenommen hat wie in den Industrieländern der OECD, daß dies aber nicht gilt für den Anteil der aktiven Bevölkerung: dieser sinkt im Gegensatz zur internationalen Tendenz zwischen 1958 und 1969 (nach offiziellen Daten) von 65,4% auf 56%.

Unter Berufung auf sein Modell zur Interpretation der italienischen Wirtschaftsentwicklung (14) behauptet De Cecco, der von den Unternehmern eingeschlagene Weg zur Erhöhung der Produktivität habe in einer Beschleunigung des Arbeitstempos an den vorhandenen Anlagen bestanden, und die Produktivität der Arbeitskräfte an einer bestimmten Anlage sei nicht konstant, sondern von Arbeiter zu Arbeiter verschieden. Die Rentabilität des Maschinenparks unserer Industrien werde nicht so sehr vom Spezialisierungsgrad der Arbeitskräfte beeinflusst (wie die Hypothesen von Modigliani und Tarantelli behaupten würden), sondern stärker von der Verlässlichkeit und dem psychophysischen Gleichgewicht einer durchschnittlich geschickten Arbeitskraft, die in der Lage ist, äußerst effizient überwiegend einfache Tätigkeiten mit repetitivem Charakter auszuführen. Aufgrund dieser Überlegungen vertritt der Autor die Ansicht, die von den Unternehmern vorgenommene Rationalisierung der Produktion hätte notwendigerweise dazu geführt, die Nachfrage nach Arbeitskraft auf die Arbeitskräfte "im besten Alter" (Männer im Alter zwischen 25 und 45 Jahren) zu begrenzen, da Arbeitskräfte der mittleren Altersklassen für diese Art von Tätigkeiten am besten geeignet und einsetzbar sind.

Die wachsende Lohndynamik hätte demnach ihre Ursache in der Herausbildung eines "geschlossenen Marktes" der Arbeitskräfte "im besten Alter". Die annähernde Vollbeschäftigung auf diesem Teilmarkt wäre die

Grundlage der größeren Verhandlungsmacht dieser produktiveren, sicher und dauerhaft beschäftigten Arbeitskräfte.

### 3. Arbeitsmarktsegmentierung und Rigidität des Angebots: die Analyse von Salvati und Paci

Im Unterschied zu der Interpretation, die im Fall der Profitrate den Hauptgrund für die niedrige Wachstumsrate der Investitionen in den fraglichen Jahren sieht, führt Salvati (15) die lange Stagnationsphase offenbar auf die Tatsache zurück, daß die Regierung keine antizyklische Politik betrieben hat. Nach Salvatis Ansicht war die Rezessionsphase in der Industrie bereits gegen Ende des Jahres 1964 abgeschlossen. Der geringe Auslastungsgrad der Produktionskapazitäten (und der Arbeitskraft) führte auf der einen Seite dazu, daß nach Absatzmöglichkeiten im Ausland gesucht wurde (so wurden die Exporte zum dynamischen Teil der Gesamtnachfrage, und vielleicht trifft es für die Periode 1964/1969 ganz besonders zu, wenn man die italienische Wirtschaft "exportstimuliert" nennt); auf der anderen Seite hatte er eine Verlangsamung der Investitionsentwicklung zur Folge.

Der Staat versäumte es nicht nur, eine antizyklische Politik der öffentlichen Ausgaben (für Investitionen) zu betreiben, er verfolgt eine Geldpolitik, die auf eine Zinssenkung und auf die Stützung der Börsenkurse abzielte. Diese Politik schuf die Bedingungen für den Abfluß gewaltiger Kapitale ins Ausland, wo höhere Zinsen gezahlt wurden.

Es wäre statt dessen vernünftiger gewesen, eine Wirtschaftspolitik zu betreiben, "die das Beschäftigungsniveau so stark wieder angehoben hätte, daß dadurch Anreize zu größeren Investitionen geschaffen worden wären", und die auf diese Weise die Wirtschaft aus der Stagnation der inländischen Nachfrage herausgeführt und eine neuerliche Ausweitung der nationalen Produktion in Gang gesetzt hätte.

Den Umstand, daß die Arbeitskräfte mit geringerer Produktivität durch die ökonomische Entwicklung an den Rand des wirtschaftlichen Geschehens gedrängt werden (und somit die Gründe für die Segmentierung des Arbeitsmarktes), führt Salvati im Endergebnis darauf zurück, daß der Akkumulationsprozeß "deformiert" ist, das heißt, daß er auf einer unvollständigen oder regional ungleichgewichtig verteilten und durch staatliche Interventionen unzureichend regulierten industriellen Grundlage stattfindet. Das heißt also: die Unmöglichkeit (oder die Unfähigkeit), ein Arbeitskräftereservoir rationell "auszuschöpfen", so daß in der italienischen Wirtschaft höchst ineffiziente Sektoren (vom Kleinhandel über die Landwirtschaft bis hin zu Formen parasitärer Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung) fortbestehen können, beruht offenbar auf einer mangelnden Übereinstimmung zwischen der Nachfrage nach Arbeit und dem Arbeitsangebot; diese wiederum hat ihren Grund in der Heterogenität der Berufsstruktur und der regionalen Verteilung der Arbeitskräfte.

In einer Synthese von soziologischer und ökonomischer Betrachtungsweise stellt Paci (16) die These von der "Frühreife" auf. Danach hat eine "vorzeitige Reife" der Wirtschaft die "Aufteilung" des Arbeitsmarkts in einen "marginalen" Markt, einen Markt für manuelle Arbeiter, und einen Markt für Arbeitskräfte für geistige Tätigkeiten zur Folge, wobei in der ersten und dritten Abteilung ein Überangebot, in der zweiten Abteilung ein Mangel an Arbeitskräften besteht.

Eine erste, im Verlauf der 60er Jahre eingetretene Veränderung auf dem Arbeitsmarkt sieht Paci in der Ersetzung von aus der Lombardei selbst stammenden Arbeitskräften durch eingewanderte Arbeitskräfte. Von den Industriearbeitern, die bis 1962/63 beschäftigt, aufgrund der Kreditverknappung in den Jahren 1963/64 aber entlassen worden waren, wurden in den folgenden Jahren nur diejenigen einheimischen und eingewanderten Arbeiter wieder eingestellt, die zur "primären" Komponente des Arbeitskräftebestandes gehörten. Die Arbeitskräftenachfrage, die von der Mitte der 50er Jahre bis zum Jahr 1963 "extensiv" gewesen war, verlor jetzt ihre Dynamik und nahm einen mehr "selektiven" Charakter an, und zwar in der Weise, daß weibliche und männliche Arbeitskräfte durch eingewanderte Arbeitskräfte der "primären" Komponente ersetzt wurden. Die Analyse der Daten zeigt in der Tat, daß die Arbeitskräfteauswanderung und die Zugangs-Abgangs-Mobilität der Arbeitskräfte für die Veränderung der Beschäftigungsstruktur in der Lombardei eine wesentlich wichtigere Rolle gespielt haben als die innersektorale Mobilität (die Abwanderung aus der Landwirtschaft und aus dem Tertiärsektor in die Industrie).

Die Entwicklung der Beschäftigung in den 50er Jahren hatte - stärker, als das die offiziellen Statistiken ausweisen - zu einer beträchtlichen Erhöhung der Zahl der Industriebeschäftigten geführt. Die stärkere Arbeitskräfteabsorbierung erstreckte sich nach Ansicht von Paci auf marginal Beschäftigte, Heimarbeiter, Unterbezahlte usw. in den Kleinbetrieben des "peripheren" Sektors. Dieser Sektor machte sich den Umstand zunutze, daß die zahlreichen "heimlichen" Zuwanderer, die aufgrund der Immigrationsgesetze keine feste und reguläre Beschäftigung erhalten konnten, über keinerlei Verhandlungsmacht verfügten, so daß ein "Fächer" von "de-facto-Löhnen" weit unter dem Niveau der Tariflöhne entstand.

Nach 1963 und insbesondere in den Jahren der "Rationalisierung" zwischen 1965 und 1969/70, in denen steigende Arbeitslosigkeit die Selektion der Arbeitskräfte möglich machte, trat der italienische Kapitalismus in eine Phase der "Reife" oder der "intensiven Akkumulation" ein, die für den Arbeitsmarkt eine qualitative "Vertiefung" der Arbeitskräftenachfrage auf dem "modernen" Industriesektor mit sich brachte: Gemäß der Strategie, die Produktivität nicht durch technischen Fortschritt und durch Investitionen, sondern durch eine intensivere Ausnutzung der Arbeitskraft zu steigern (eine der Theorie von De Cecco nahestehende Auffassung), beschränkte sich die Arbeitskräftenachfrage allein auf die "starken" Gruppen innerhalb des Arbeitskräftebestandes, d. h. auf solche, die fähig waren, das schnellere Arbeitstempo durchzuhalten.

Die wachsende Kampfbereitschaft der Arbeiter auf der einen Seite, auf der anderen Seite die Tatsache, daß ein großer Teil der Arbeitslosen und der ehemals marginal beschäftigten, aus dem Arbeitsmarkt ausgeschiedenen Arbeitskräfte angesichts der "selektiven" Nachfrage nach Arbeitskräften eigentlich keine industrielle Reservearmee bildeten, waren nach Paci ausschlaggebend für die starken Lohnerhöhungen in den Jahren 1969/70. Zwar führt Paci die Anspannung des Arbeitsmarkts seit der zweiten Hälfte der sechziger Jahre auf die Arbeitskraftnachfrage zurück; seine Erklärung der strukturellen Veränderungen im Gesamtbestand an Arbeitskräften bezieht sich aber im wesentlichen auf das Arbeitskräfteangebot. Die Verstärkung mit der daraus folgenden Überlastung der Nordregionen führte seiner Ansicht nach gegen Ende der 60er Jahre zu einer zunehmenden Inflexibilität des Arbeitskräfteangebots in den großen städtischen Industriezentren. Die Frauen, die in ihren Herkunftsorten als Hilfskräfte in der Landwirtschaft gearbeitet hatten, waren nach der Übersiedelung in die Stadt gezwungen, sich ganz der Hausarbeit zu widmen, weil die erforderlichen öffentlichen Dienstleistungen (Kindergärten, öffentliche Verkehrsmittel usw.) fehlten, und generell wirkten die hohen Lebenshaltungskosten in den Städten als Hindernis für den weiteren Zuzug von Arbeitskräften in die Industrieregionen.

Die mit dem Jahr 1970 einsetzende Entwicklung einer "untergeordneten" Kleinindustrie, in die die großen Unternehmen bestimmte Produktionsabschnitte auslagern, um so die Kampfposition der Arbeiter zu schwächen und die Einheit der Gewerkschaften zu spalten, wurde somit ermöglicht durch das starke Angebot von Arbeitskräften, das sich aus den geringer produktiven männlichen Arbeitern, die aus dem "modernen" Sektor heraus-"selektiert" worden waren, und aus den in die Nichtbeschäftigung gedrängten Frauen zusammensetzt. Indem Paci also die "Krise" der italienischen Wirtschaft auf eine Veränderung des Akkumulationsprozesses - den Übergang von der "extensiven" zur "intensiven" und arbeitskräftesparenden Akkumulation - zurückführt, gelangt er zu dem Urteil, daß die "vorzeitige Reife" der italienischen Wirtschaft eine Vergeudung von Arbeitskräfteresourcen bedeutet; denn sie führt dazu, daß es auf der einen Seite an Industriearbeitern fehlt, während auf der anderen Seite das Angebot an Abiturienten und Akademikern weit höher ist, als der in Italien erreichte ökonomische Entwicklungsstand es erfordert, und große Teile der Arbeitsbevölkerung ganz unzureichend genutzt, nämlich in parasitärer oder marginaler Beschäftigung im "peripheren" Sektor (etwa als Heimarbeiter, als Teilzeitarbeiter usw.) eingesetzt werden.

Die derzeit stattfindende Ausweitung des "peripheren" Sektors stellt nach Pacis Ansicht also einen Widerspruch in der Entwicklung dar, ein Ungleichgewicht, das wegen der Spannungen auf dem Arbeitsmarkt, die vor allem von der Angebotsseite herrühren, bislang nicht beseitigt werden konnte. Dabei handelt es sich jedoch um einen Bereich mit niedriger Produktivität, bei dem immerhin die Aussicht besteht, daß die künftige kapitalistische Expansion ihn absorbiert.

#### 4. Die marginale Beschäftigung: Verzerrung aufgrund "vorzeitiger Reife" oder struktureller Widerspruch der kapitalistischen Akkumulation in Italien

Die an sich recht schematische Unterscheidung zwischen den beiden im vorigen dargestellten Interpretationsansätzen mag deutlich machen, daß das derzeitige Schlüsselproblem des Arbeitsmarktes im Problem der marginalen Beschäftigung liegt. Handelt es sich bei den marginal Beschäftigten um Arbeitskräfte in zurückgebliebenen, durch niedrige Produktivität gekennzeichneten Sektoren, deren Entwicklung noch nicht so weit geführt hat, daß sie in den Bereich kapitalistischer Effizienz eingegliedert oder überführt werden konnten? Oder handelt es sich um Beschäftigte, die eine überdurchschnittliche Produktivität gewährleisten, weil sie unter dem Druck der Unsicherheit ihrer Arbeitsplätze und einer starken Überbevölkerung in ganz besonderer Weise ausgebeutet werden können? Anders ausgedrückt, handelt es sich um ein Reservoir, dessen sich ein kapitalistisches System wie das unsrige - dessen auf dem technischen Fortschritt beruhenden Produktivitätsmargen eng begrenzt sind - bedienen muß, um sich auf dem Weltmarkt konkurrenzfähig zu erhalten?

Die Antwort auf diese Fragestellung macht die Entwicklung der Arbeitsmarktforschung in den letzten Jahren und die Richtung, die sie eingeschlagen hat, verständlich.

Alle, die ähnlich wie Paci und Salvati der Ansicht sind, daß das Problem der marginalen Beschäftigung letztlich ein Problem der "Ausschöpfung" und "Ausbildung" der im "rückständigen" Wirtschaftssektor beschäftigten Arbeitskräfte ist, haben ihre Forschung auf die Untersuchung der Merkmale des Arbeitskräfteangebotes und der Ursachen für dessen Inflexibilität ausgerichtet. So ist in Italien die Literatur über die Beziehungen zwischen der Wirtschaftsentwicklung und dem Ausbildungsgrad der Arbeitskräfte besonders umfangreich.

Die andere Richtung der Arbeitsmarktforschung befaßt sich mit der Analyse der Formen und der Merkmale (sowie der Zusammensetzung) der marginalen Beschäftigung. Folgendes muß dabei aber beachtet werden: Die Untersuchungen dieser Richtung bemühen sich um eine quantitative und qualitative Analyse von Wirtschaftssektoren und Regionen allerdings ohne eine zentrale Hypothese, die geeignet sein könnte, die zeitlichen Veränderungen in Angebot und Nachfrage, sowie die Beziehungen zwischen der Heterogenität der Arbeitskräfte und den Klassenkonflikten, überdies unter Berücksichtigung der Position Italiens im internationalen Rahmen, zu klären. Mit anderen Worten: es ist diesen Untersuchungen bisher noch nicht gelungen, ein ausformuliertes Modell zur Erklärung des Akkumulationsprozesses in Italien und seiner Besonderheiten zu erarbeiten, das im Unterschied zu den gängigen Modellen in der Lage wäre, die verschiedenartigen Ergebnisse der auf einzelne Sektoren und/oder Regionen beschränkten Einzeluntersuchungen über die Formen und Zusammensetzung der unstabilen Beschäftigung systematisch begreiflich zu machen.

Es ist also kein Zufall, daß die Untersuchungen über Formen und Strukturen der Erscheinungen verdeckter Arbeitslosigkeit/Unterbeschäftigung von Forschern durchgeführt worden sind (namentlich ist hier Luigi Frey zu nennen), die es ausdrücklich ablehnen, eine allgemeine Erklärung der Beziehungen zwischen Akkumulation und Beschäftigung vorzulegen. Frey selbst (17) hat ausdrücklich erklärt, daß er solche Interpretationen für wenig fruchtbar hält, die sich bei dem Versuch, auf der Grundlage von Analysen bestimmter Merkmale des Entwicklungsprozesses der italienischen Wirtschaft die Funktionsweise des Arbeitsmarktes zu rekonstruieren, auf einer aggregierten makroökonomischen Ebene bewegen. Seiner Ansicht nach ist es angesichts der geringen Aussagekraft der vorliegenden amtlichen Daten gerade umgekehrt notwendig, auf der Ebene spezieller (auf einzelne Sektoren und Regionen bezogener) Einzeluntersuchungen, die Komponenten des Arbeitskräfteangebotes und die strukturellen Aspekte des Produktionssystems zu analysieren.

Insgesamt ergibt sich somit: Die vorliegenden Untersuchungen sind nicht in der Lage, das von uns formulierte Problem, eine Erklärung für die Existenz eines ausgedehnten Bereichs, in dem sich die "marginale" Beschäftigung konzentriert, befriedigend zu lösen und die Frage zu beantworten, ob es sich dabei um übriggebliebene vorkapitalistische Sektoren mit niedriger Produktivität handelt, die noch "auszuschöpfen" sind, oder um eine Erscheinung, die sich aus spezifischen Merkmalen des kapitalistischen Akkumulationsprozesses (z. B. aus der ihm innewohnenden Tendenz zur Arbeitseinsparung) ergibt. Diese Unfähigkeit, eine (neue) Erklärung für das Verhältnis zwischen Akkumulation und Beschäftigung zu geben, kennzeichnet unserer Ansicht nach die gegenwärtige Situation der italienischen Arbeitsmarktforschung.

## 5. Arbeitsmarkt und Ausbildung

In den Arbeiten, die sich eingehender mit den Beziehungen zwischen Wirtschaftsentwicklung und Ausbildungsgrad der Arbeitskräfte befassen, begegnen wir unterschiedlichen Erklärungsansätzen.

Eine erste Hypothese betont die Notwendigkeit, den Zustrom neuer Arbeitskräfte auf einen durch sinkende Beschäftigung gekennzeichneten Markt durch Verlängerung der Ausbildungszeit zu bremsen.

Nach Ansicht der Autoren, die dieser Interpretationsrichtung folgen (18), hat das starke Nachlassen der Nachfrage nach Arbeitskräften, insbesondere bei einigen Altersklassen (etwa bei den 14- bis 30-jährigen) in der Zeit von 1960 bis 1968 die Politiker dazu veranlaßt, eine Verlängerung der Studienzeit der Jugendlichen zu fördern: Angesichts der geringen Möglichkeiten, akademische Abschlüsse zu verwerten, und angesichts wachsender Schwierigkeiten für Abiturienten, Arbeit zu finden, habe man die Schule in eine "Massen"-Schule umgewandelt und zugleich unter anderem durch die Liberalisierung der Universitätszulassung Anreize zur Fortsetzung der Ausbildung auf Hochschulebene geschaffen.



Die Funktionalität der Schule für die Erfordernisse einer kapitalistischen Entwicklung beschränke sich jedoch nicht auf ihre Rolle als "Parkplatz" zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit; hinzu komme die Funktion, sorgfältig ausgewählten Gruppen von Technikern, Planern usw. sowie hochqualifizierten Führungskräften eine Spezialausbildung zukommen zu lassen, dies vor allem durch eine Effektivierung des außer- und nachuniversitären Bildungswesens.

Die Problemstellung verschiebt sich also vom Verhältnis "Schule - Beschäftigung" auf das Verhältnis "Schule - gesellschaftliche Arbeitsteilung". Der Typ von Arbeitskraft, den die Industrie heute unter den Bedingungen zunehmender Automation und Fließbandfertigung benötigt, ist nicht mehr der "professionalisierte" qualifizierte Facharbeiter, sondern der Arbeiter mit "unspezifischen" "Jedermannqualifikationen". Dieser muß über eine allgemeine Grundausbildung verfügen, die ihn in die Lage versetzt, bei der Verrichtung rein repetitiver Tätigkeiten hohe Leistungen zu erbringen und zugleich geistig flexibel genug zu sein, um verschiedenartige Tätigkeiten so kurzfristig zu erlernen, daß er den Erfordernissen sektoraler Mobilität, wie die betriebliche Arbeitsorganisation sie heute mit sich bringt, entsprechen kann. Die unmittelbare Folge dieser Tendenz zur Dequalifizierung der Handarbeit äußere sich (in den Formen betrieblicher Auseinandersetzungen und des Absentismus) als zunehmende Ablehnung der kapitalistischen Arbeitsorganisation durch die Arbeiterklasse (19).

Eine zweite Hypothese zur Erklärung des Verhältnisses zwischen Arbeitsmarkt und Ausbildung ist stärker darauf aus, die Wechselwirkung zwischen Ausbildung und Wirtschaftsentwicklung in die Deutung der italienischen Wirtschaft als eines "reifen" Kapitalismus einzuordnen, der vorzeitig die Phase der Ressourcenverschwendung (in unserem speziellen Fall: der Verschwendung qualifizierter Arbeitskraft) erreicht habe. Die Autoren, die diese Hypothese vertreten, sind der Auffassung, daß in Italien nach dem Vorbild des amerikanischen Kapitalismus der Weg der Massenschule eingeschlagen wurde mit dem Ziel, der Industrie "eine innerhalb des zentralen Produktionssektors hinreichend mobile und vielseitig einsetzbare Arbeitskraft" (20) garantieren zu können.

Dieses Unternehmen sei jedoch gescheitert, weil die italienische Mittelschule in den 60er Jahren nicht mehr in der Lage gewesen sei, als "Endstation" zu fungieren (nämlich die Schüler mit dem Schulabschluß auf den Arbeitsmarkt hin auszurichten), sondern im Gegenteil an den Punkt gelangt sei, daß sie "die Flucht vor der Arbeiterexistenz in die weiterführende schulische Ausbildung gefördert" habe. Die Folgen seien auf der einen Seite ein geringes Angebot auf dem Arbeitsmarkt der Industriestädte und eine daraus sich ergebende Inflexibilität dieses Arbeitskräfteangebots, auf der anderen Seite ein Überangebot an akademischen Arbeitskräften und in der Folge die Nicht- oder Unterbeschäftigung ("Verschwendung") dieser Arbeitskräfte gewesen (21).

Im Hinblick auf die Situation der akademischen Arbeitskräfte, und zwar auf allen Ausbildungsstufen, legen andere Autoren (22) das Hauptge-



wicht auf die Verzerrungen, die die "Reformen" des Ausbildungssystems hervorgerufen hätten ("Entprofessionalisierung der höheren Schule und Liberalisierung der Universitätszulassung").

Sie leugnen nicht, daß es innerhalb des Schulsystems für die Jugendlichen "Parkplätze" gibt, wo diese in Wartestellung außerhalb des Arbeitsmarkts verbleiben; sie sind aber der Meinung, daß diese Hypothese zur Erklärung der Expansion des Ausbildungswesens nicht genügt. Diese sei nach ihrer Ansicht ebenso wie der Überschuß an akademischen Arbeitskräften zurückzuführen auf eine falsche Prognose der Regierung über die Anforderungen der Industrie an eine ihren Ansprüchen genügende Berufsvorbereitung (die nämlich vor allem auf ein für die moderne industrielle Arbeitsorganisation unverzichtbares Mindestmaß an geistiger Flexibilität, Allgemeinbildung und Erziehung abstellen).

Die Arbeiten von L. Frey sind in der Hauptsache der Erforschung des Arbeitsmarkts für unstabile Beschäftigung gewidmet. Er verfolgt dabei eine streng "positivistische" Linie: Globale Aussagen über die Beziehung zwischen Akkumulation und Beschäftigung lehnt er ab, und seine Untersuchungen lassen erkennen, wie problematisch ihm angesichts der komplexen Verknüpfung der Phänomene der Arbeitslosigkeit und der Unterbeschäftigung schon innerhalb eines Produktionssektors jeder Versuch einer Theoriebildung erscheint.

Die Schätzungen des Arbeitsministeriums und die von ISTAT sind weit davon entfernt, das wirkliche Ausmaß der "verdeckten" (der durch die offiziellen Erhebungen nicht unmittelbar erfaßbaren) Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung wiederzugeben; ebensowenig lassen sie gesicherte Aussagen über den Umfang und die qualitativen Merkmale des Arbeitskräfteangebots nach Sektoren, Regionen, Geschlecht, Altersgruppen, Ausbildungsgrad und Qualifikation zu.

Nach Freys Untersuchungen sind es im wesentlichen zwei Veränderungen, die zu einer neuen Struktur des Arbeitsmarktes geführt haben:

- seine zunehmende Aufsplitterung
- die Zunahme des Anteils "verdeckter" Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit.

Was den ersten Punkt betrifft, so stellt Frey beispielsweise an der Beschäftigung Jugendlicher fest, daß sie in steigendem Maße die Merkmale der Instabilität angenommen hat (23). In der Tat zeigten die Bemühungen der Industrie, den technischen Fortschritt im weitesten Sinne zu beschleunigen, vor allem bei den Jugendlichen Auswirkungen in der Art, daß diese dazu gebracht würden, auf der einen Seite ihre Ausbildungszeit in die Länge zu ziehen und so die Schule als "Parkplatz" zu benutzen, auf der anderen Seite einen Ausweg in der "Unterbeschäftigung" zu suchen.

Auch die Frauenarbeit weist veränderte Merkmale auf: Da die weibliche Bevölkerung erheblich gewachsen ist, muß der Rückgang der weiblichen Erwerbsquote auf wirtschaftliche und nicht auf demographische Ursachen zurückgeführt werden (24).

Der zunehmende Umfang des Schulbesuches bei den Mädchen und die Ausweitung des Rentnerstatus erklären den Rückgang in der Zahl der weiblichen Erwerbspersonen in der Zeit von 1959 bis 1967 noch nicht einmal zu einem Drittel; deswegen müssen hier Faktoren in Betracht gezogen werden, die mit der Entwicklung des italienischen Produktionssystems zusammenhängen, nämlich: Die Schrumpfung des landwirtschaftlichen Sektors, verbunden mit entsprechenden Schwierigkeiten für landwirtschaftliche Hilfskräfte, in den nichtagrarischen Sektoren Arbeit zu finden; die "Umstrukturierung" der Industrie, verbunden mit nachfolgender Ausscheidung der "schwächsten" Arbeitskräftegruppen; schließlich das schrumpfende Beschäftigungsvolumen gerade derjenigen Bereiche - wie etwa der Textilbranche -, in denen der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte am höchsten ist.

Die Arbeitsmarktsituation für weibliche Arbeitskräfte erscheint nach den Erkenntnissen Freys also noch schwieriger als die der männlichen Jugendlichen, sei es auch nur aufgrund der größeren Schwierigkeiten, auf die die Frauen bei der Arbeitssuche stoßen. Auch der gestiegene Ausbildungsgrad der weiblichen Arbeitskräfte (55% der als arbeitslos registrierten Frauen und 76% der erstmals arbeitssuchenden Frauen verfügt zumindest über den Hauptschulabschluß) ändert nichts am Absinken der weiblichen Erwerbsquote.

Das Problem der Heimarbeit und der Dezentralisierung der Produktion (ein Problem, das mittlerweile im Mittelpunkt aller Analysen über die gegenwärtige wirtschaftliche Entwicklung in Italien steht) bildet den zweiten wesentlichen Aspekt des Arbeitsmarktes.

In einer ersten Untersuchung über die Heimarbeit im Verarbeitenden Gewerbe der Lombardei (25) hat Frey errechnet, daß 1970 über 200.000 Arbeitskräfte in diesem Bereich unstabiler Beschäftigung tätig waren, und versucht, die unterscheidenden Merkmale der Heimarbeit genauer zu bestimmen. Demnach handelt es sich hier um eine sehr unsichere Beschäftigung, die den Schwankungen in der Nachfrage der auftraggebenden Firmen völlig unterworfen ist (was vor allem für solche Arbeiter, die sich eine kleine Fertigungsanlage zuhause zugelegt haben, ein großes Risiko bedeutet) und bei der das Fehlen jedes gesetzlichen, gewerkschaftlichen und Versicherungsschutzes zusammentrifft mit einer extrem langen Arbeitszeit und einer Entlohnung, die deutlich unter den Tariflöhnen für Fabrikarbeit liegt.

In einer späteren Arbeit über dieses Thema (26) ist Frey zu dem Schluß gekommen, daß die Heimarbeit in Italien sich immer mehr als das letzte Glied eines allgemeineren Dezentralisierungsprozesses herausstellt, der seit einigen Jahren in der weiterverarbeitenden Industrie Italiens vor sich geht. Die Zählung von 1971 hat in der Tat ergeben, daß 560.000 Produktionsstätten (das sind 88,5% aller Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe) weniger als zehn Arbeitskräfte und insgesamt nach offiziellen Angaben 1.234.000 Personen (das sind 23% aller Beschäftigten in diesem Bereich) beschäftigten. Einige von ISVET durchgeführte Untersuchungen lassen nach Freys Ansicht darauf schließen, daß diese Daten nicht so sehr einen Trend in der Betriebsorganisation zur Vermehrung der Kleinbetriebe dokumentie-

ren, als vielmehr eine Ausweitung der "Abhängigkeit" der Kleinbetriebe von den größeren Firmen, in deren Auftrag sie ausschließlich arbeiten (27). Diese habe vor allem in Wirtschaftszweigen stattgefunden, in denen im Jahr 1971 die Beschäftigung in Kleinbetrieben erhebliche Bedeutung besaß, nämlich in den Branchen Metallverarbeitung, Bekleidung, Holz, Lebensmittel, Textilien, Möbel, Baustoffe und Schuhfabrikation.

Von der Auslagerung bestimmter Produktionsphasen in kleine Handwerksunternehmen im Rahmen der Dezentralisierung der Produktion seien gegen Ende 1971 mindestens 210.000 kleine Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes mit 490.000 Beschäftigten betroffen gewesen; hinzu kamen noch 120.000 ebenfalls von der Dezentralisierung betroffene handwerkliche Heimarbeiter mit nicht weniger als 250.000 Hilfskräften.

Die Regionen, in denen die Beschäftigung in kleinen, von der Großindustrie "abhängigen" Betrieben in stärkerer Konzentration auftritt, sind - in der Reihenfolge abnehmender Bedeutung dieser Erscheinung - die Lombardei (in allen oben genannten Branchen); die Toskana (insbesondere in der Textilbranche) und die Emilia Romagna (in erster Linie in der Lebensmittelherstellung); Piemont (aus einleuchtenden Gründen speziell in der Metallverarbeitung); Venetien (in der Holz- und Möbelbranche an zweiter Stelle hinter der Lombardei); Lazien, Sizilien, Kampanien und Apulien; schließlich die Marken (fast ausschließlich in der Schuhfabrikation).

Aus den Daten einer ISTAT-Erhebung des Jahres 1971 läßt sich eine Zahl von 3.370.000 potentiell verfügbaren Arbeitskräften errechnen, die aber nicht als die offiziellen Erwerbspersonen (Erwerbstätige und erfaßte Erwerbslose) klassifiziert sind. Frey zieht daraus den Schluß, daß es ein enormes Arbeitspotential gibt, das für den Dezentralisierungsprozeß zur Verfügung steht. Zählt man zu der oben genannten Ziffer noch die registrierten Arbeitslosen und die in den ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen enthaltenen Unterbeschäftigten mit hinzu, so ergibt sich eine Gesamtsumme von 4.548.000 verfügbaren Arbeitskräften, von denen 72% Frauen sind.

Nach Angabe Freys findet der größte Teil der ungenutzten Arbeitskräfte sich in der Landwirtschaft. Die Suche nach billigen Arbeitskräften, mit denen die Dezentralisierung vorangetrieben werden kann, konzentriert sich daher besonders auf diese potentiellen Arbeitskräfte, die in erster Linie in der Emilia Romagna, Sizilien, Sardinien, Kalabrien, Lazien, Apulien, Venetien und Kampanien, den Regionen mit der höchsten "verdeckten" Unterbeschäftigung im Bereich der Landwirtschaft zu finden sind. Dieses Potential ist insofern keineswegs ein nur "hypothetisches Reservoir", als diese landwirtschaftlichen Arbeitskräfte unmittelbar verfügbar sind, insbesondere für Heimarbeit im engeren Sinne. Was den Umfang dieses letzten Gliedes im Prozeß der Dezentralisierung und der zunehmenden Abhängigkeit betrifft, so errechnet Frey, daß die Zahl der Heimarbeiter im Verarbeitenden Gewerbe sich 1972/73 schätzungsweise auf mehr als 1.100.000 belaufen haben müßte.

Die wesentlichen Gründe der Dezentralisierung liegen nach Frey im Bemühen der Großindustrie, ihre Profitspannen zu erhöhen (28). Die Möglich-

keiten hierzu, die der von ihnen eingeschlagene Weg garantiert, sind die folgenden:

1. Kostensenkung durch Senkung der Arbeitskosten (auch aufgrund der größeren Möglichkeiten, die tariflichen Vereinbarungen für Fabrikarbeiter zu umgehen);
2. Steigerung der Gewinne durch Förderung jenes technischen Fortschritts, der nicht in den Produktionsanlagen "verkörpert" ist (durch die Erprobung neuer Produkte); zunehmende Zergliederung bestimmter Arbeitsphasen, um die Folgen des Absentismus und von Widerstandsaktionen der Arbeiter (die es in den "abhängigen" Handwerksbetrieben nicht gibt) zu vermeiden und so auf eine größere Kontinuität des Arbeitsprozesses rechnen zu können;
3. Gestaltung der Produktionskapazität als "eines Stocks variabler Faktoren, mit denen die Produktion der jeweiligen Absatzlage angepaßt werden kann". (Denn mit der Dezentralisierung verringern sich die fixen Arbeitskosten wie auch die in Anlagen und Maschinen festgelegten Kosten auf ein Minimum und/oder es lassen sich zeitliche Brüche zwischen den verschiedenen Phasen des Produktionszyklus überwinden.)

Aufgrund der Dezentralisationserscheinungen, die er in der Textil- und der Bekleidungsbranche untersuchen konnte, berechnet Frey, daß in den Jahren 1972 und 1973 durch die Auslagerung von Produktionsphasen mit hoher Arbeitsintensität in ganz Italien 217. 000 Unterbeschäftigte in Handwerksbetrieben und 323. 000 Heimarbeiter im strengen Sinn berührt wurden, "insgesamt also 540. 000 Unterbeschäftigte, das sind 38% sämtlicher Unterbeschäftigten, der 'offenen' und der 'verdeckten' (d. h. der in den offiziellen Daten enthaltenen oder nicht enthaltenen), deren Zahl mit 1. 435. 000 berechnet wird (775. 000 in der Textilbranche, einschl. der Strickerei, und 660. 000 in der Bekleidungsbranche)". In diesen beiden Sektoren liegt demzufolge die offiziell ausgewiesene Beschäftigung zuzüglich der nicht ausgewiesenen Beschäftigung (was praktisch Unterbeschäftigung bedeutet, weil es sich hier um nicht ständig beschäftigte Heimarbeiter oder Arbeiter in Kleinstbetrieben handelt) "offenbar weit höher als nach den amtlichen Schätzungen: insbesondere weist die Strickereibranche ein Beschäftigungsvolumen auf, das fast doppelt so groß ist wie das offiziell angegebene".

Freys Position liegt auf halbem Wege zwischen den beiden Erklärungsansätzen, die oben dargestellt wurden, und zwar aus zwei Gründen.

Erstens trifft die von Frey aufgedeckte Tendenz, die Zahl der im Betrieb stabil Beschäftigten zu reduzieren, und die daraus folgende Tendenz der kapitalistischen Akkumulation in Italien, die relative Überbevölkerung (einschl. der nicht stabil Beschäftigten) zu vergrößern, in der Praxis der Dezentralisierung der Produktion zusammen mit der Verfügbarkeit eines Arbeitskräftepotentials (vor allem aus dem notorisch "rückständigen" Wirtschaftssektor, der Landwirtschaft), das in dem von ISTAT ausgewiesenen Erwerbspersonenbestand nicht enthalten ist und das wiederum eine günstige Bedingung dafür darstellt, daß die Dezentralisierung der Produktion sich ausweitete.

Zweitens kann man nach Freys Ansicht "primäre" und "sekundäre" Beschäftigung nicht mehr eindeutig allein nach den Kriterien größerer oder geringerer Produktivität der Arbeitskräfte unterscheiden; man muß vielmehr in Betracht ziehen, daß sich zwei Märkte herausgebildet haben: ein "primärer" Markt für stabil beschäftigte Arbeitskräfte mit Arbeitsbedingungen, Löhnen und Beschäftigungsniveaus, die eindeutig festgelegt und relativ inflexibel sind; und ein "sekundärer" Markt, der im Gegensatz dazu durch starke Flexibilität und Mobilität der Arbeitskräfte gekennzeichnet ist, ohne festgelegte Bedingungen hinsichtlich Qualität und Quantität der Beschäftigung.

Frey unterstreicht, daß das Produktivitätsniveau in den "abhängigen" Betrieben keineswegs notwendigerweise unter dem liegt, das in der Großindustrie erreichbar ist: "Die geringere Größe ist nicht immer mit einem niedrigeren technischen Niveau verknüpft; im Gegenteil, es gibt viele sehr kleine Handwerksbetriebe mit einer maschinellen Ausrüstung, wie sie in den modernsten Anlagen benutzt werden." Als "drückend" erscheint die Ausbeutung der "Abhängigen" vor allem beim letzten Glied in der Kette der Dezentralisierung, bei den Heimarbeitern im strengen Sinne.

#### IV. Schlußfolgerungen

Die Forschungsarbeit ist in Italien noch im Gang, und wir konnten sie in diesem Überblick keineswegs vollständig berücksichtigen. In der letzten Zeit hat sich die Diskussion eher verengt, und die Ergebnisse der Analyse dienen weniger als Material für umfassende Interpretationen als vielmehr vor allem für die wirtschaftspolitische Diskussion.

Außerordentliche Beachtung hat z. B. die neuere Arbeit von G. Fuà gefunden(29). Fuà hat die Ergebnisse zahlreicher Erhebungen über lokale Arbeitsmärkte zusammengestellt - Daten, die auf weit höhere Erwerbsquoten hinweisen, als die offiziellen Statistiken sie ausweisen - und auf dieser Grundlage die Behauptung aufgestellt, die Quote der offenen und verdeckten Arbeitslosigkeit in Italien sei nicht höher als die in anderen industrialisierten Ländern. Die übermäßigen Arbeitskosten im Bereich der Großunternehmen hätten allerdings die Ausweitung sekundärer Märkte gefördert, wo die Kosten geringer sind und die Arbeitskräfte flexibler genutzt werden können. Mit diesen Folgerungen war es möglich, eine Politik der Lohnsenkung (sei sie nominal oder real) zu rechtfertigen, wie sie zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Buches (1976) nach konservativer Auffassung notwendig schien, um zu verhindern, daß die Inflation den Effekt der starken Lira-Abwertung in den ersten Monaten jenes Jahres vollständig aufhob. Das lange andauernde Bemühen - von Vera Lutz bis zu Meldolesi - endete damit bei einer rein politischen Nutzung der Forschungen, die das wissenschaftliche Interesse daran stark beeinträchtigt hat. Nicht daß es eine politische Verwendung wissenschaftlicher Untersuchungen in der Vergangenheit nicht gegeben hätte; doch während sie früher das Bewußtsein der politisch Ver-

antwortlichen schärfte, scheint sie sich heute eher den vorhandenen Interessen zu unterwerfen.

Zum Teil hat diese Entwicklung der Forschung - die sich im übrigen leicht umkehren kann - ihren Grund in der unvollständigen Verbindung zwischen ökonomischen und soziologischen Untersuchungsansätzen. So sehen beispielsweise die Wirtschaftswissenschaftler in den Gewerkschaften ein institutionelles Subjekt, das in bestimmten Fällen als externe Variable dem ökonomischen System hinzugefügt (Sylos Labini), in anderen Fällen unmittelbar identifiziert wird mit den Interessen der Arbeitskräfte, über die es Macht besitzt. Für die Soziologen haben die Gewerkschaften keinerlei eigenständige Bedeutung und spiegeln lediglich objektive Kräfteverhältnisse wider. Die Übereinstimmung zwischen den beiden Wissenschaftszweigen verwirklicht sich nicht in umfassenden Interpretationen; letztlich beschränkt sie sich auf eine Betrachtungsweise, die in der Arbeiterklasse bzw. der Gewerkschaft ein dem ökonomischen System gegenüber weitgehend autonomes Antriebselement sieht. Die Segmentierung des Arbeitsmarktes wird so am Ende vulgarisiert zum Resultat subjektiver voluntaristischer Interessen; und damit wäre die analytische Anstrengung und der Forschungsaufwand jener Jahre vertan.

## Anmerkungen

- 1 Vera Lutz, "Il processo di sviluppo in un sistema economico dualistico", Moneta e Credito, 1958.
- 2 A. Graziani, "Lo sviluppo di un'economia aperta", Neapel 1969.
- 3 A. Lewis, "Sviluppo economico con disponibilità illimitata di manodopera", in Agarwala e Singh, "L'economia dei paesi sottosviluppati", Mailand 1966.
- 4 Vgl. z. B. L. Spaventa, "Dualism in Economic Growth", Banca Nazionale del Lavoro, Quarterly Review, Dezember 1959.
- 5 P. Sylos Labini, "Sindacati, inflazione e produttività", Bari 1971.
- 6 F. Modigliani - E. Tarantelli, "Curva di Phillips, sottosviluppo e disoccupazione strutturale", Ente per gli studi monetari, bancari e finanziari Luigi Einaudi, Quaderni di ricerche Nr. 9, Rom 1971
- 7 Ein analoges Argument findet sich in der Analyse von Graziani über die ökonomische Entwicklung Italiens in: "L'Economia italiana: 1945-1970", hrsg. von A. Graziani, Bologna 1972.
- 8 Sämtliche Daten über die Erwerbsquote sind offiziellen statistischen Quellen entnommen. (ISTAT, Jahres-Arbeitskräftestatistik, s. Anhang A). In Anhang B werden die Zuverlässigkeit solcher Daten sowie die Veränderungen mit berücksichtigt, die ISTAT im Arbeitskräfteerhebungsbogen vorgenommen hat.
- 9 D. De Meo, "Evoluzione storica e recenti tendenze delle forze di lavoro in Italia", Giornale degli economisti e Annali di economia, Juli/August 1969.
- 10 G. La Malfa - S. Vinci, "Il saggio di partecipazione della forza lavoro in Italia", in "L'industria", Oktober-Dezember 1970.
- 11 Luca Meldolesi, "Disoccupazione ed esercito industriale di riserva", Bari 1972.
- 12 Luca Meldolesi, "Accumulazione ed occupazione", Inchiesta, Oktober-Dezember 1973. .
- 13 M. De Cecco, "Una interpretazione ricardiana della dinamica della forza lavoro in Italia nel decennio 1959/1969", Note economiche Nr. 1, 1971.
- 14 Für De Cecco befindet sich die Produktionsstruktur in Italien in der Mitte zwischen entwickelten und unterentwickelten Ländern. Der Entwicklungsmechanismus ergibt sich aus der Entscheidung für die freie Marktwirtschaft nach dem Krieg: Die "Liberalisierung" der Wirtschaft erzwingt, daß die Expansion des Investitionsgütersektors aufgegeben wird, wo es wegen der hohen Forschungs- und technischen Innovationskosten weniger aufwendig ist, Anlagen aus dem Ausland zu erwerben. Man hat darauf verzichtet, den wichtigsten Teil der industriellen "Matrix" aufzubauen und hat auf die Konkurrenzfähigkeit des Sektors der modernen Konsumgüter gesetzt. Für die italienische Wirtschaft hatte dies aber einen "circulus vitiosus" zur Folge: Werden Anlagen und Maschinen aus Ländern mit Arbeitskräftemangel importiert oder imitiert, mußte die italienische Industrie auch den Produktivitäts-Lohnmechanismus dieser Länder verändern und versuchen, die Produktivität dieser Maschinen mit Lohnanreizen zu maximieren. Dies ist jedoch unmöglich, weil die daraus resultierenden Preissteigerungen mit der notwendigen Aufrecht-



erhaltung der Konkurrenzfähigkeit unserer Exporte nicht vereinbar sind.

Diese Zwangssituation hat zwei Konsequenzen: Da der technische Fortschritt exogenen Charakter annimmt, besteht die erste Konsequenz darin, daß man zur Steigerung der Profite darauf zurückgreift, die Löhne mit Hilfe einer ständigen Rotation der überschüssigen Arbeitskraft im Produktionsprozeß zu drücken, indem Rationalisierungstechniken angewandt werden; die zweite Konsequenz besteht darin, daß die Wachstumsrate letztlich vom Ausland abhängig wird, weil die Ausdehnung der monetären Basis nur stattfinden kann, wenn die Exporte und damit die Geldreserven zunehmen. Folglich ist eine expansive Geldpolitik, die nicht mit einem Zahlungsbilanzüberschuß übereinstimmt, nicht realisierbar, weil sie sich unmittelbar inflationistisch auswirkt.

- 15 M. Salvati, "Analisi di un decennio" in "La congiuntura più lunga", Bologna 1974; ders., "L'origine della crisi in corso", Quaderni Piacenti, Nr. 46, 1972.
- 16 M. Paci, "Mercato del lavoro e classi sociali in Italia", Bologna 1973.
- 17 L. Frey, "Stato e prospettive delle ricerche sul mercato del lavoro in Italia di fronte ai problemi di disoccupazione-sottoccupazione", Relazione al convegno della Fondazione Agnelli, Mai 1974.
- 18 Vgl. R. Emma - M. Rostan, "Scuola e mercato del lavoro", Bari 1971.
- 19 N. Cacace, "Efficienza e qualità della vita", in: Futuribili", 1972.
- 20 M. Paci, "Mercato del lavoro e classi sociali in Italia", Bologna 1973.
- 21 In dieser Perspektive muß die Argumentation von Paci in bezug auf die Nicht-übereinstimmung zwischen dem Ansteigen des qualifikatorischen Einstufungsniveaus der Arbeitskräfte und der technischen Entwicklung der italienischen Industrie gesehen werden. Ein solches Ansteigen wäre in der Tat direkt verknüpft mit Inflexibilität des städtischen Industriearbeiters auf dem Arbeitsmarkt und stünde weder in Beziehung mit einem höheren Ausbildungsniveau der Arbeitskraft, die sich auf dem Markt anbietet, noch mit einem Ansteigen des technischen Produktionsniveaus der italienischen Industrie.
- 22 M. Barbagli, "Disoccupazione intellettuale e sistema scolastico in Italia", Bologna 1974.
- 23 L. Frey, "Mercato del lavoro e sua disaggregazione", in "Il mercato del lavoro in Italia", (hrsg. von S. Vinci), Milano 1974.
- 24 L. Frey, Riesame dei problemi dell'occupazione femminile in "Mondo Economico", Juni 1969.
- 25 L. Frey, "Il lavoro a domicilio in Lombardia", in Relazioni Sociali Nr. 11 u. 12, 1971.
- 26 L. Frey, "Dal lavoro a domicilio al decentramento dell'attività produttiva", in Quaderni di Rassegna Sindacale, Nr. 44-45, 1973.
- 27 Die postulierte Abhängigkeitsbeziehung zwischen den zentralisierenden Unternehmen und Kleinunternehmen, die in Auftragsproduktion arbeiten, wird in Zweifel gezogen von Sebastiano Brusco in "Organizzazione del lavoro e decentramento produttive nel settore metalmeccanico".

In dieser Untersuchung, die in der Provinz von Bergamo in der Metallindustrie durchgeführt wurde und in der die Ergebnisse einer Stichprobenuntersuchung berichtet werden, neigt der Autor zu dem Schluß, wenn man "unter Abhängigkeit die Fähigkeit eines Unternehmens versteht, einem anderen Unternehmen die Profite - und unter bestimmten Bedingungen auf indirektem Weg auch die Löhne - zu kürzen, zeigt das Studium der Zulieferunternehmen und die Überprüfung ihrer Beziehungen mit den Auftraggebern, daß die Unterordnung ein nur wenig verbreitetes Phänomen darstellt. Die in Auftragsproduktion arbeitenden Unternehmen agieren im allgemeinen faktisch nicht auf einem Markt mit monopsonistischem Charakter, wo die Verhandlungsstärke des Abnehmers besonders stark spürbar ist, sondern auf einem Markt, der, wenn auch weitgehend unvollständig, im Grunde Konkurrenzcharakter aufweist."

Tatsächlich würde für die Zulieferunternehmen die Möglichkeit bestehen, den Auftraggeber auszuwechseln, "ohne traumatischen Folgewirkungen zu unterliegen". Tatsächlich erscheinen zum einen die Probleme der Umstrukturierung der Produktion minimal: "Der Handwerksbetrieb, der Getriebe für Traktoren produziert, kann z. B., wenn er will, die Kunden wechseln und Getriebe für Werkzeugmaschinen produzieren, und der kleine Metalltschler, der Feinbleche für Transformatoren schneidet, kann praktisch ohne Schwierigkeiten Feinbleche für Elektromotoren produzieren."

Zum anderen existieren nach Auffassung von Brusco auch keine Marktprobleme; tatsächlich gibt es zahlreiche Unternehmen, die Arbeitsaufträge nach außen vergeben: Die Untersuchung hat erwiesen, daß "zu den Unternehmen, die einen Teil ihrer Eigenproduktion dezentralisieren, nicht nur die mittleren und großen hinzugezählt werden dürfen, sondern daß man auch einen hohen Prozentsatz von Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten mit einbeziehen muß (dies traf für 40% der Stichprobe zu). Diese Anzahl dürfte sicherlich noch steigen, wenn man jene Unternehmen in Rechnung stellt, die Arbeitsphasen dezentralisieren, für die sie nicht ausgerüstet sind, und die man auf ungefähr 60% jener Kleinunternehmen schätzen kann, die Fertigprodukte produzieren.

- 28 L. Frey, "Le piccole e medie imprese industriali di fronte al mercato del lavoro in Italia", in Inchiesta Nr. 14, 1974; "Lavoro a domicilio e decentramento dell'attività produttiva nei settori tessile e dell'abbigliamento in Italia", Mailand 1975, Collana Isvet Nr. 30.
- 29 G. Fuà, "Occupazione e capacità produttive: la realtà italiana", Bologna 1976.
- 30 Untersuchung ISFOL-DOXA, Forme e caratteristiche della partecipazione al lavoro.

Historische Entwicklung und strukturelle Veränderungen des  
Arbeitsmarktes zwischen 1959 und 1974

In der Periode 1959 bis 1974 ist die Zahl der Erwerbspersonen in Italien um ungefähr 1,8 Millionen Einheiten zurückgegangen (vgl. Tabelle 1); die Erwerbsquote hat sich von 43,8% (1959) auf 35,7% (1974) verringert.

Dieser Rückgang ist das Ergebnis der Verringerung des Beschäftigungsvolumens um insgesamt 1,3 Millionen sowie der parallelen Verringerung der Zahl der Arbeitssuchenden um ca. 0,5 Millionen.

Der Rückgang der Gesamtbeschäftigung ergibt sich aus gegenläufigen sektoralen Bewegungen: Dem Rückgang des Landwirtschaftssektors um ca. 3,7 Millionen Beschäftigte steht eine Zunahme des industriellen Sektors um ca. 1,1 Millionen Beschäftigte sowie eine Zunahme um ca. 1,3 Mio in den tertiären Beschäftigungsbereichen gegenüber.

Daraus folgt, daß im untersuchten Zeitraum die Beschäftigungsstruktur ziemlich markante Veränderungen erfahren hat: Die Beschäftigten im Landwirtschaftssektor, die im Jahre 1959 34% der Gesamtbeschäftigung ausmachten, stellen 1974 16% der Gesamtbeschäftigung, während der Beschäftigungsanteil des industriellen Sektors von 36% auf 44%, und der tertiären Bereiche von 30% auf 40% gestiegen sind.

Getrennt nach Geschlecht lassen dieselben Daten erkennen, daß der stärkste Rückgang bei den weiblichen Arbeitskräften zu verzeichnen ist. (Vgl. Tabelle 2 und 3).

Der Gesamtrückgang bei den männlichen Arbeitskräften beträgt ca. 700.000 und ergibt sich aus einem Rückgang der Beschäftigten um 250.000 und der Arbeitssuchenden um 450.000, während der Rückgang der weiblichen Arbeitskräfte ungefähr 1,1 Millionen beträgt, was sich aus einem Rückgang von 1,0 Millionen Beschäftigten und von ca. 0,1 Millionen Arbeitssuchenden ergibt.

Die Unterschiedlichkeit der beiden Märkte für männliche und für weibliche Arbeitskräfte wird von einer Analyse der Sektorenentwicklung bestätigt. Während man bei den Männern eine Verminderung um ca. 2,4 Millionen im Landwirtschaftssektor hatte, dem eine Zunahme um 1,2 Millionen im Industriesektor und um 0,9 Millionen in den tertiären Bereichen gegenüberstand, verzeichnete man bei den Frauen einen Rückgang sowohl im

Landwirtschaftssektor (um 1,3 Millionen) als auch im industriellen Sektor (0,15 Millionen) und eine Zunahme in den tertiären Beschäftigungsbereichen (um 0,5 Millionen).

Die Erwerbsquote der männlichen Bevölkerung ist in dieser Periode von 62,3% auf 52,8%, diejenige der weiblichen Bevölkerung von 26,2% auf 19,4% gesunken.

Zusätzliche Informationen über die historische Entwicklung des Arbeitsmarktes liefern Analysen der altersspezifischen Erwerbsquoten (vgl. Tabellen 4 und 5).

Bei den Männern verzeichnen die Altersgruppen zwischen 30 und 44 Jahren eine Zunahme der Erwerbsquote; die unmittelbar benachbarten Altersgruppen (zwischen 25 und 29 sowie zwischen 45 und 54 Jahren) verzeichnen einen insgesamt geringfügigen Rückgang der Erwerbsquote, während die jüngeren (14-24 Jahre) und die älteren Altersgruppen (über 55 Jahre) einen echten Einbruch erleiden: Signifikant ist die Tatsache, daß dieses Phänomen sich umso mehr zuspitzt, je weiter die Gruppen am Anfang oder Ende der Altersskalen liegen.

Für den weiblichen Bevölkerungsteil ist die Entwicklung nicht so charakteristisch wie für den männlichen: Man kann von einem geringeren Rückgang bei den mittleren Altersgruppen reden (mit Ausnahme der Altersklasse zwischen 25 und 29 Jahren, die einen geringen Anstieg der Erwerbsquote verzeichnet) im Vergleich zu den peripheren Altersgruppen, wo der Rückgang stärker ist.

Als besonders signifikant erweist sich die Analyse der Erwerbsquoten nach Wirtschaftszweigen und Altersgruppen (s. Tabellen 6 und 7). Die Abgrenzung der Altersklassen ist anders als in den vorhergehenden Tabellen, aber die Informationen, die sich aus der Einteilung nach Wirtschaftszweigen gewinnen lassen, sind deutlich.

Für den männlichen Teil läßt sich feststellen, daß die für die Gesamtheit festgestellte Tendenz einer Zunahme der Erwerbsquote bei den mittleren Altersgruppen (30 bis 49 Jahre) in deutlichem Ausmaß für den industriellen Sektor sowie, wenn auch in abgeschwächter Form, für die tertiären Beschäftigungsbereiche zutrifft. Im Landwirtschaftssektor dagegen gilt eine Abnahme der Quoten für alle Altersgruppen; im industriellen Sektor betrifft die Abnahme der Quoten nur die extremen Altersgruppen, besonders die ganz Jungen (14 - 29 Jahre); sie ist weniger deutlich im Landwirtschaftssektor; in den tertiären Beschäftigungsbereichen verzeichnet man einen signifikanten Rückgang nur bei den höheren Altersgruppen.

Auch für den weiblichen Teil zeigt sich für die mittlere Altersgruppe (30 - 45 Jahre) eine höhere Kontinuität der Erwerbsquote verglichen mit dem starken Absinken in den anderen Altersgruppen. Dieses größere Beharrungsvermögen der Erwerbsquote entsteht aus gegenläufigen sektoralen Bewegungen: verschärfter Rückgang im industriellen Sektor, Zunahme in den tertiären Beschäftigungsbereichen.

In den letzteren gilt die Zunahme der Erwerbsquote auch für die unteren Altersgruppen (14 - 29 Jahre). Für den weiblichen Teil scheint sich

demnach ein Prozeß der Verschiebung in den tertiären Berich zu vollziehen: Die gesamte Erwerbsquote in den "sonstigen Beschäftigungsbereichen" weist tatsächlich einen, wenn auch bescheidenen, Anstieg auf.

## Anhang B

Seit Januar 1977 hat ISTAT (das statistische Zentralamt Italiens) die Kriterien, mit denen zuvor die Quartals-Erhebungen durchgeführt wurden, mit Hilfe von Stichprobenerhebungen verändert.

Die vorher verwendeten Erhebungskriterien waren in der Tat weder geeignet, dem Phänomen von verdeckter Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung Rechnung zu tragen, noch konnte man mit ihnen die Ausmaße des "effektiven" Arbeitsangebotes bewerten. Einige Untersuchungen haben tatsächlich nachgewiesen, daß die ISTAT-Daten die effektive Arbeitslosigkeit (verdeckt und offen), den realen Umfang des Arbeitskräfteangebotes sowie die Erwerbsquote der italienischen Bevölkerung tendenziell zu niedrig schätzten. Eine Schätzung anhand einer Stichprobenerhebung bewertete z. B. die Erwerbsquote um 3,9% höher als die offizielle, von ISTAT erhobene Quote (37,5% ISTAT gegenüber 39,6%); gleichzeitig lieferte die Erhebung eine Schätzzahl der Arbeitskräfte, die um 2.213.000 über den offiziellen Zahlen lag.

Aus dem Datenbestand dieser Untersuchungen sowie anhand von Forschungen zur sozio-ökonomischen Realität in Italien hat ISTAT eine Umstrukturierung der Quartals-Arbeitskräfteerhebung vorgenommen. Durch Hinzufügung einiger Fragen im Erhebungsmodell sowie durch Veränderung einiger bisheriger Definitionen versucht die neue Erhebung sowohl eine realistischere Schätzung der Unterbeschäftigung zu liefern als auch eine Schätzung der instabilen Beschäftigung und der verdeckten Arbeitslosigkeit.

Was die Unterbeschäftigten betrifft, hat man die bisher gültige Definition verändert: Gegenwärtig werden als unterbeschäftigt jene betrachtet, die in der Erhebungswoche aus wirtschaftlichen Gründen (d. h. aufgrund von Mangel an stärkerer Arbeitskraftnachfrage) weniger als 26 Stunden gearbeitet haben (und nicht, wie in der früheren Definition, weniger als 33 Stunden).

Die Schätzung der instabilen Beschäftigung wurde vorgenommen, indem man zur bisherigen Kategorie der "Erwerbstätigen" auch diejenigen hinzurechnete, die zumindest eine Stunde in der Erhebungswoche tatsächlich gearbeitet haben, auch wenn sie einen anderen Status als den des Erwerbstätigen angegeben hatten.

Dieselbe Methode ist zur Schätzung der verdeckten Arbeitslosigkeit angewandt worden: Unter der Definition der "Erwerbslosen" ("Arbeitssuchende") werden nämlich jene mit einbegriffen, die zwar erklärt hatten, sie seien nicht berufstätig, aber dann später behaupteten, daß sie in der Erhebungswoche auf Arbeitssuche waren.

Auch auf der Basis der neuen Erhebungskriterien unterschätzt die Quartals-Stichprobenerhebung der Arbeitskräfte tendenziell den realen Arbeitskräfteumfang. Wie jede Arbeitskräfteuntersuchung, die auf der Befragungsmethode aufbaut, stößt sie auf Beantwortungsschwierigkeiten, die auf Mißtrauen bei den Befragten zurückzuführen sind: Dies bedeutet, daß die Erwerbsquote in Italien (38,5% offizielle ISTAT-Angabe, erstes Quartal 1977) immer noch zu niedrig geschätzt ist, aber daß diese Unterschätzung nunmehr vergleichbar ist mit den Fehleinschätzungen anderer Länder, die die Befragungsmethode anwenden.

Tab. 1: Erwerbspersonen in Italien nach Wirtschaftssektoren – Zeitraum 1959 - 1974 (in 1000)

Jahr	Erwerbstätige			Gesamt	Erwerbslose	Erwerbspersonen insg.	in % der Bevölkerung (Erwerbsquote)
	Landwirtschaft	Industrie	Sonstige (Tert.Sekt.)				
1959	6.847	7.176	6.146	20.169	1.117	21.286	43,8
1960	6.567	7.388	6.181	20.136	836	20.972	42,8
1961	6.207	7.646	6.319	20.172	710	20.882	42,5
1962	5.810	7.810	6.330	19.950	611	20.561	41,6
1963	5.295	7.986	6.349	19.630	504	20.134	40,3
1964	4.967	7.996	6.618	19.581	548	20.130	39,7
1965	4.898	7.659	6.446	19.003	714	19.717	38,8
1966	4.589	7.532	6.516	18.437	759	19.396	37,9
1967	4.480	7.692	6.674	18.846	679	19.525	37,8
1968	4.173	7.797	6.830	18.800	684	19.484	37,4
1969	3.951	7.955	6.705	18.611	655	19.266	36,8
1970	3.613	8.117	6.963	18.693	609	19.302	36,6
1971	3.588	8.154	6.903	18.645	609	19.254	36,2
1972	3.298	8.036	6.997	18.331	697	19.028	35,5
1973	3.192	8.051	7.257	18.500	668	19.168	35,5
1974	3.111	8.256	7.531	18.898	560	19.458	35,7

Tab. 2: Erwerbspersonen in Italien nach Wirtschaftssektoren – Zeitraum 1959 - 1974 (in 1000)  
Männer

Jahr	Erwerbstätige			Gesamt	Erwerbslose	Erwerbspersonen insg.	in % der Bevölkerung (Erwerbsquote)
	Landwirtschaft	Industrie	Sonstige (Tert.Sekt.)				
1959	4.502	5.346	4.081	13.929	816	14.745	62,3
1960	4.403	5.567	4.140	14.110	604	14.714	61,7
1961	4.097	5.755	4.235	14.087	488	14.575	61,1
1962	3.796	5.990	4.225	14.011	410	14.421	60,1
1963	3.515	6.173	4.264	13.952	348	14.300	58,9
1964	3.333	6.288	4.492	14.113	376	14.489	58,7
1965	3.351	6.057	4.349	13.757	511	14.268	57,7
1966	3.192	5.983	4.445	13.620	548	14.168	56,9
1967	3.122	6.125	4.572	13.819	478	14.297	56,8
1968	2.869	6.211	4.669	13.749	466	14.215	56,0
1969	2.706	6.321	4.558	13.585	434	14.019	54,9
1970	2.499	6.442	4.728	13.669	401	14.070	54,7
1971	2.453	6.502	4.662	13.617	401	14.018	54,1
1972	2.274	6.466	4.710	13.450	448	13.918	53,3
1973	2.176	6.451	4.855	13.482	419	13.901	52,8
1974	2.105	6.577	4.994	13.676	352	14.028	52,8



Tab. 3: Erwerbspersonen in Italien nach Wirtschaftssektoren — Zeitraum 1959 - 1974 (in 1000)  
Frauen

Jahr	Erwerbstätige			Gesamt	Erwerbs- lose	Erwerbs- personen insg.	in % der Bevölkerung (Erwerbs- quote)
	Landwirt- schaft	Industrie	Sonstige (Tert.Sekt.)				
1959	2.345	1.830	2.065	6.240	301	6.541	26,2
1960	2.164	1.821	2.041	6.026	232	6.258	24,9
1961	2.110	1.891	2.084	6.085	222	6.307	24,9
1962	2.014	1.820	2.105	5.939	201	6.140	24,1
1963	1.780	1.813	2.085	5.678	156	5.834	22,7
1964	1.634	1.708	2.126	5.468	173	5.641	21,7
1965	1.547	1.602	2.097	5.246	203	5.449	20,9
1966	1.397	1.549	2.071	5.017	211	5.228	19,9
1967	1.358	1.567	2.102	5.027	201	5.228	19,7
1968	1.304	1.586	2.161	5.051	218	5.269	19,8
1969	1.245	1.634	2.147	5.026	221	5.247	19,5
1970	1.114	1.675	2.235	5.024	208	5.232	19,3
1971	1.135	1.652	2.241	5.028	208	5.236	19,2
1972	1.024	1.570	2.287	4.881	229	5.110	18,6
1973	1.016	1.600	2.402	5.018	249	5.267	19,0
1974	1.006	1.679	2.537	5.222	208	5.430	19,4

Tab. 4: Erwerbsquoten in Italien nach Altersgruppen – Zeitraum 1959 - 1974 – Männer

Jahr	Altersgruppen von ..... bis ..... Jahre											gesamt *
	14 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 u. mehr	
1959	69,2	77,2	96,2	97,8	97,6	97,0	96,2	92,9	86,7	61,7	38,8	81,6
1960	67,1	77,4	96,1	98,1	97,6	96,7	96,0	92,8	86,6	60,5	20,0	80,9
1961	64,4	76,5	96,2	97,7	97,4	96,3	95,3	93,3	86,9	59,1	29,0	80,1
1962	60,4	75,3	95,5	98,1	97,9	96,8	95,3	92,5	85,7	58,2	25,2	78,7
1963	56,5	74,0	95,7	98,1	97,9	96,7	95,1	92,7	84,5	56,9	21,0	77,4
1964	54,0	75,0	95,8	98,0	97,9	96,7	95,5	92,7	84,6	56,4	19,7	77,0
1965	51,6	74,6	95,5	98,0	98,0	96,9	95,4	92,2	84,7	54,8	18,4	76,0
1966	48,1	71,8	94,5	98,1	97,9	96,0	95,3	91,8	84,4	53,7	16,9	74,4
1967	46,2	71,6	94,8	98,0	98,2	97,3	95,3	92,0	84,0	52,1	16,5	74,4
1968	43,1	69,1	94,6	98,3	98,2	97,3	95,2	91,6	82,8	51,2	15,5	73,4
1969	41,3	68,5	94,2	98,4	98,4	97,2	94,8	90,1	82,0	48,4	13,5	72,5
1970	38,0	68,7	93,8	98,2	98,2	97,3	95,0	90,7	81,0	48,2	12,9	71,8
1971	36,6	68,3	93,9	98,2	98,2	97,4	95,4	91,1	81,1	46,9	12,5	71,4
1972	35,5	67,7	93,4	98,3	98,2	97,2	95,2	90,6	78,8	43,2	10,4	70,2
1973	32,8	66,1	92,9	98,6	98,5	97,6	95,4	90,1	77,5	42,0	10,2	69,4
1974	30,6	66,1	93,0	98,5	98,7	97,9	95,6	90,0	77,6	42,8	10,4	69,1

\* Diese Ziffern weichen von den Tabellen 2 und 3 ab, weil die Grundgesamtheiten verschieden sind: bei den Tabellen 2 und 3 ist es die Gesamtbevölkerung, während in den Tab. 4 bis 7 die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zugrundegelegt wird:

Tab. 5: Erwerbsquoten in Italien nach Altersgruppen – Zeitraum 1959 - 1974 – Frauen

Jahr	Altersgruppen von ..... bis ..... Jahre											Gesamt*
	14 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 u. mehr	
1959	47,6	48,8	37,3	35,7	35,0	33,9	33,5	32,1	26,0	19,8	10,7	33,3
1960	45,2	48,0	35,8	34,2	34,2	33,4	31,6	30,5	24,2	17,9	8,5	31,5
1961	43,7	48,4	35,7	34,4	34,8	33,6	32,7	30,1	24,7	18,1	8,0	31,4
1962	42,0	47,7	36,7	32,9	34,2	32,9	31,8	29,5	22,8	17,3	7,0	30,4
1963	39,2	46,9	34,5	31,6	33,0	32,1	30,3	28,2	21,8	15,8	5,7	28,8
1964	37,3	45,1	32,8	30,1	31,6	31,8	30,7	27,2	21,5	15,2	4,9	27,7
1965	35,7	44,5	32,2	28,7	30,9	31,4	28,9	26,8	20,8	14,3	4,7	26,7
1966	31,9	43,2	32,3	28,0	29,7	30,6	29,2	25,5	19,0	13,4	4,1	25,3
1967	31,5	43,1	32,8	27,9	29,3	30,9	29,2	25,5	18,3	13,2	3,7	25,3
1968	30,9	42,7	32,5	28,9	29,3	31,4	29,3	25,9	18,8	12,0	3,6	25,2
1969	30,9	43,8	32,4	29,2	29,4	30,4	29,7	25,0	18,8	11,2	2,9	25,1
1970	28,8	43,2	33,1	29,6	29,8	30,8	29,2	25,9	18,2	10,6	2,6	24,8
1971	27,3	43,1	33,9	30,2	29,4	31,3	29,9	25,9	17,7	10,3	2,6	24,7
1972	26,1	42,0	34,2	30,4	29,7	30,3	29,5	25,7	16,6	9,1	2,1	23,9
1973	25,5	43,8	35,8	31,9	31,9	30,6	30,4	26,0	16,4	8,7	2,1	24,3
1974	22,8	44,0	38,1	33,7	33,7	31,5	30,5	27,1	16,5	9,0	2,1	24,8

\* Diese Ziffern weichen von den Tabellen 2 und 3 ab, weil die Grundgesamtheiten verschieden sind: bei den Tabellen 2 und 3 ist es die Gesamtbevölkerung, während in den Tab. 4 bis 7 die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zugrundegelegt wird:

Tab. 6: Erwerbsquoten in Italien nach Wirtschaftssektor und Altersgruppen – Zeitraum 1959 – 1974 – Männer

Jahr Alter von... bis... Jahre	Erwerbspersonen										erstmalig Arbeits- suchende	Erwerbspersonen insgesamt									
	Landwirtschaft					Industrie						Sonstige (Ter.t.Sektor)									
	14-29	30-49	50-64	65 u. mehr	Gesamt	14-29	30-49	50-64	65 u. mehr	Gesamt		14-29	30-49	50-64	65 u. mehr	Gesamt					
1959	21,8	25,7	31,7	22,0	25,2	37,7	38,1	26,2	4,5	32,0	16,7	33,4	24,7	7,3	23,3	1,1	79,7	97,2	82,6	33,8	81,6
1960	20,8	25,1	31,3	19,3	24,3	38,7	38,6	26,0	4,2	32,3	16,7	33,4	24,8	6,5	23,3	1,0	79,1	97,1	82,1	30,8	80,9
1961	17,9	23,3	30,7	18,4	22,6	39,7	39,1	26,3	4,1	32,9	17,1	33,4	24,4	6,5	23,7	0,9	77,5	96,8	82,0	29,0	80,1
1962	15,1	22,1	29,6	15,4	20,8	40,6	40,1	27,4	3,7	33,6	16,7	33,4	24,1	6,1	23,5	0,8	75,1	97,1	81,1	25,2	78,7
1963	13,1	20,8	28,5	12,1	19,1	40,6	42,2	27,8	3,6	34,2	17,1	34,1	24,1	5,3	23,4	0,7	73,1	97,1	80,4	21,0	77,4
1964	11,9	19,3	27,0	11,3	17,9	40,6	42,6	28,3	2,5	34,2	17,5	35,3	24,9	5,3	24,2	0,7	72,5	97,2	80,2	19,7	77,0
1965	11,9	19,7	27,3	11,7	18,1	33,1	42,9	27,6	2,7	33,6	17,3	34,6	24,6	4,5	23,5	0,8	70,9	97,2	79,5	18,4	76,0
1966	11,0	19,3	25,4	9,7	17,0	37,4	42,7	27,5	2,3	32,7	16,6	35,2	25,7	4,9	23,7	1,0	68,1	97,2	78,6	16,9	74,4
1967	10,5	18,9	24,6	9,4	16,4	38,0	42,6	27,0	2,2	32,9	16,8	35,8	26,0	4,9	24,2	0,9	68,3	97,3	77,6	16,5	74,4
1968	8,8	17,3	23,2	8,8	15,0	37,2	43,6	26,6	2,2	32,9	17,0	36,4	26,2	4,5	24,5	1,0	66,3	97,3	76,0	15,5	73,4
1969	7,8	16,9	22,2	7,7	14,2	37,5	44,7	25,6	2,0	33,4	16,5	35,6	25,7	3,8	33,9	1,0	65,2	97,2	73,5	13,5	72,5
1970	6,7	15,5	20,5	7,1	12,9	37,0	45,3	25,9	2,0	33,4	16,8	36,3	26,6	3,8	34,5	1,0	63,8	97,2	73,0	12,9	71,8
1971	6,5	15,4	19,9	7,0	12,6	37,0	46,1	26,3	1,8	33,3	16,5	35,7	26,4	3,7	34,1	1,0	63,1	97,3	72,6	12,5	71,4
1972	5,8	14,5	18,2	5,3	11,6	36,0	46,4	26,0	1,7	33,3	16,2	36,2	26,6	3,4	34,0	1,3	62,5	97,2	70,8	10,4	70,2
1973	5,5	13,7	17,4	5,4	11,0	34,6	46,6	25,6	1,6	32,7	16,3	37,2	27,1	3,2	34,5	1,2	60,4	97,6	70,1	10,2	69,4
1974	5,1	12,9	16,7	5,5	10,4	34,5	46,8	26,3	1,6	32,8	16,5	37,3	27,6	3,3	34,8	1,1	59,6	97,7	70,6	10,4	69,1

Tab. 7: Erwerbsquoten in Italien nach Wirtschaftssektor und Altersgruppen – Zeitraum 1959 - 1974 – Frauen

Jahr	Erwerbspersonen										erstmalig Arbeits- suchende		Erwerbspersonen insgesamt										
	Landwirtschaft					Industrie																	
	Alter von...bis... Jahre	Landwirtschaft					Industrie					sonstige (Tert.Sektor)					Gesamt		Gesamt		65 u. mehr		Gesamt
14-29		30-49	50-64	65 u. mehr	Gesamt	14-29	30-49	50-64	65 u. mehr	Gesamt	14-29	30-49	50-64	65 u. mehr	Gesamt	14-29							
1959	12,2	13,0	13,2	6,4	12,0	17,7	8,6	3,8	1,3	9,6	12,4	12,9	9,5	3,0	10,8	0,9	44,7	34,6	26,5	10,7	33,3		
1960	11,3	12,2	12,1	4,8	11,0	17,8	8,3	3,7	1,1	9,4	12,1	12,9	9,0	2,6	10,5	0,6	43,1	33,5	24,8	8,5	31,5		
1961	10,1	12,3	12,2	4,4	10,6	18,6	8,5	3,6	1,1	9,6	12,2	13,1	9,1	2,5	10,7	0,5	42,7	33,9	24,9	8,0	31,4		
1962	9,9	11,7	11,5	3,7	10,0	18,1	8,1	3,3	0,8	9,2	12,3	13,2	9,0	2,5	10,7	0,5	42,1	33,0	23,8	7,0	30,4		
1963	8,1	10,7	10,7	2,8	8,8	18,0	8,2	3,3	0,8	9,1	12,6	12,9	8,6	2,1	10,5	0,4	40,1	31,8	22,6	5,7	28,8		
1964	6,9	10,0	10,2	2,6	8,1	17,4	7,6	3,0	0,4	8,5	12,4	13,5	8,7	1,9	10,6	0,5	38,3	31,1	21,9	4,9	27,7		
1965	6,2	9,6	10,0	2,5	7,7	16,5	7,3	2,9	0,4	8,0	12,8	13,2	8,3	1,8	10,5	0,5	37,1	30,1	21,2	4,7	26,7		
1966	5,6	8,8	8,7	2,1	6,9	15,6	7,3	2,8	0,3	7,7	12,2	13,3	8,3	1,7	10,2	0,5	35,2	29,4	19,8	4,1	25,3		
1967	5,3	8,7	8,6	1,8	6,7	15,7	7,2	2,7	0,2	7,7	12,5	13,4	8,1	1,7	10,3	0,6	35,4	29,3	19,4	3,7	25,3		
1968	4,6	8,4	8,3	1,8	6,3	15,7	7,4	2,5	0,3	7,7	12,6	13,9	8,2	1,5	10,5	0,7	35,1	29,7	19,0	3,6	25,2		
1969	4,2	8,3	8,0	1,3	6,1	16,3	7,4	2,4	0,3	7,9	12,5	13,9	7,8	1,3	10,4	0,7	35,4	29,6	18,2	2,9	25,1		
1970	7,5	7,5	7,1	1,2	5,4	16,0	8,0	2,6	0,2	8,0	13,0	14,3	8,3	1,2	10,7	0,7	34,8	29,9	18,0	2,6	24,8		
1971	3,4	7,7	7,2	1,3	5,4	15,7	8,0	2,6	0,2	7,9	13,1	14,4	7,9	1,1	10,7	0,7	34,5	30,2	17,7	2,6	24,7		
1972	3,0	7,1	6,4	0,9	4,9	14,9	7,9	2,6	0,1	7,5	13,1	14,9	8,1	1,1	10,8	0,7	33,8	30,0	17,1	2,1	23,9		
1973	2,8	7,1	6,3	0,9	4,8	14,7	8,3	2,5	0,1	7,5	13,8	15,5	8,5	1,1	11,2	0,8	34,2	31,0	17,3	2,1	24,3		
1974	2,7	7,0	6,1	0,9	4,7	14,6	8,7	3,0	0,1	7,7	14,2	16,2	9,0	1,1	11,7	0,7	33,9	32,0	18,1	2,1	24,8		

Tab. 8: Erwerbsquoten in Italien und in den Hauptländern der OECD  
(letzte verfügbare Daten)

	Erwerbsquoten 1)
Italien	38,5 (1977+)
Kanada	44,0 (1977+)
USA	44,2 (1977+)
Japan	47,7 (1976)
Österreich	39,7 (1976)
Frankreich	41,3 (1976)
Bundesrepublik Deutschland	41,6 (1976)
Norwegen	45,2 (1977+)
Schweden	50,2 (1977+)
Großbritannien	45,9 (1976)
Spanien	37,3 (1976)

Quelle: Arbeitsstatistik – ISTAT

1) Aufgrund der z.T. erheblichen Unterschiede in den Begriffskategorien, den Klassifizierungen und den Erhebungsmethoden, die in den verschiedenen Ländern angewandt werden, dürfen internationale Vergleiche nur mit Vorsicht angestellt werden. Für Kanada, Frankreich, U.S.A., Bundesrepublik Deutschland, Spanien, Großbritannien, Italien ist nur die Zivilbevölkerung erfaßt.

+) Erstes Quartal 1977

Tab. 9: Die Definition der Erwerbspersonen von ISTAT

Bis Dezember 1976

Erwerbspersonen:

1. Erwerbstätige
  - darunter: „Unterbeschäftigte“
2. Arbeitssuchende (Erwerbslose) 1)
  - 2.1 Arbeitslose
  - 2.2 erstmals Arbeitssuchende
1. Erwerbstätige – Darunter werden alle Personen mit einem Mindestalter von 14 Jahren erfasst, auf die in der Erhebungswoche eine der folgenden Bedingungen zutrifft:
  - a) Personen, die an ihrer Arbeitsstelle anwesend waren, unbeachtet ihrer Stellung im Beruf (Abhängige, Selbstständige, Mithelfende Familienangehörige);
  - b) Personen, die zwar erwerbstätig, aber aus verschiedenen Gründen wie Krankheit, Schlechtwetter, Arbeitskämpfe, Urlaub etc. nicht an ihrer Arbeitsstelle anwesend waren.
- Unterbeschäftigte – Erwerbstätige, die in der Erhebungswoche aus wirtschaftlichen Gründen, etwa aufgrund eines Mangels an größerer Arbeitskräftenachfrage, weniger als 33 Stunden wöchentlich gearbeitet haben.
  2.
    - 2.1 Arbeitslose – Personen im Mindestalter von 14 Jahren, die ihre bisherige Arbeitsstelle verloren haben, in der Erhebungswoche auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle und zur Annahme einer angebotenen Arbeit in der Lage sind.
    - 2.2 Erstmals Arbeitssuchende – Personen im Mindestalter von 14 Jahren, die in der Erhebungswoche auf der Suche nach ihrer ersten Arbeitsstelle sind und zur Annahme einer angebotenen Arbeit in der Lage sind.
- Die Arbeitslosen und die erstmals Arbeitssuchenden bilden die Gruppe der Personen auf Arbeitssuche (Erwerbslose).

Quelle: ISTAT, Normen und Methoden, „Arbeitskraftforschungserhebung“

- 1) Die von ISTAT verwendete Definition der „Arbeitssuchenden“ entspricht dem in der amtlichen Statistik der Bundesrepublik Deutschland verwendeten Begriff der „Erwerbslosen“. (Anm.d Übers.)

Ab Januar 1977

- Die Erwerbspersonen setzen sich zusammen aus den Erwerbstätigen und den Arbeitssuchenden (Erwerbslosen).
- Zu den Erwerbstätigen zählen alle Personen im Mindestalter von 14 Jahren, die:
- erklärt hatten, erwerbstätig zu sein, auch wenn sie in der Erhebungswoche aus irgendeinem Grund keine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben;
  - die einen anderen Status als den Erwerbstätigenstatus angegeben haben, aber in der Erhebungswoche dennoch effektiv mindestens eine Stunde eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben.
- In der Gruppe der Erwerbstätigen werden die Unterbeschäftigten hervorgehoben, das sind Personen, die aus wirtschaftlichen Gründen etwa aufgrund eines Mangels an größerer Arbeitskräftenachfrage in der Erhebungswoche weniger als 26 Stunden wöchentlich gearbeitet haben.
- Zu den Arbeitssuchenden (Erwerbslosen) zählen:
- die Arbeitslosen, d.h. Personen im Mindestalter von 14 Jahren, die bisher abhängig beschäftigt waren und ihre Arbeitsstelle verloren haben, die in der Erhebungswoche auch keine Stunde gearbeitet haben und erklärt haben:
    - a) daß sie auf der Suche nach einer neuen Anstellung als abhängige Beschäftigte und zur Annahme einer angebotenen Arbeit in der Lage sind;
    - b) daß sie in der Zeit nach der Erhebung eine Tätigkeit als abhängige Beschäftigte anfangen werden und schon einen Arbeitsplatz gefunden haben;
  - c) daß sie in der Zeit nach der Erhebung eine Tätigkeit als Selbstständige anfangen werden und die notwendigen Mittel dafür schon beschafft haben.
  - die erstmals Arbeitssuchenden, d.h. Personen im Mindestalter von 14 Jahren, die noch nie eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben oder die bisher als Selbstständige tätig waren oder für einen Zeitraum von mindestens 1 Jahr freiwillig keine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und auf die eine der folgenden Bedingungen zutrifft:
    - a) sie sind auf der Suche nach einer Anstellung als abhängige Beschäftigte und zur Annahme einer angebotenen Arbeit in der Lage;
    - b) sie werden in der Zeit nach der Erhebung eine Tätigkeit als abhängige Beschäftigte anfangen und haben schon einen Arbeitsplatz gefunden;
    - c) sie werden in der Zeit nach der Erhebung eine Tätigkeit als Selbstständige anfangen und haben die notwendigen Mittel dafür schon beschafft.

Quelle: ISTAT-Mitteilungen, Arbeitskraftforschung, Neue Serie



# Ausgewählte Bibliographie

## A) Fremdsprachige Titel

- Addison, John T.: "Gleichberechtigung - The German Experience", in: Pettman  
1976 P. O. (Hrsg.) Equal Pay for Women, Bradford/England: MCB  
Books, (1976)
- Alexander, Arthur J.: "Income, Experience and the Structure of Internal Labor  
1974 Markets", Quarterly Journal of Economics, Jahrg. 88, Heft 1  
(Februar 1974)
- Arrow, Kenneth: "Models of Job Discrimination" und "Some Mathematical Models  
1972 of Race in the Labor Market", in: Pascal, A. H. (Hrsg.), Racial  
Discrimination in Economic Life, Lexington, Mass.: D. C. Heath  
and Co., (1972)
- Arrow, Kenneth: "The Theory of Discrimination", in: Ashenfelter, Orley and  
1973 Rees Albert, (Hrsg.), Discrimination in Labor Markets, Princeton,  
N. J.: Princeton University Press, (1973)
- Averitt, Robert T.: The Dual Economy - The Dynamics of American Industry  
1968 Structure. New York: Norton & Co., (1968)
- Baran, Paul und Sweezy, Paul M.: Monopoly Capital. New York: The Monthly  
1966 Review Press, (1966)
- Becker, Gary S.: The Economics of Discrimination. 2. Aufl., Chicago: Universi-  
1957 ty of Chicago Press, (1971)
- Becker, Gary S.: Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with  
1964 Special Reference to Education. National Bureau of Economic Re-  
search, New York: Columbia University Press, (1974)
- Berg, Ivar: Education and Jobs: The Great Training Robbery. Boston: Beacon  
1971 Press, (1971)
- Bergmann, Barbara R.: "The Effect on White Incomes of Discrimination in Em-  
1971 ployment", Journal of Political Economy, Jahrg. 79, Heft 2, (1971)
- Bergmann, Barbara R., und Adelman, Irma: "The 1973 Report of the President's  
1973 Council of Economic Advisors: The Economic Role of Women",  
American Economic Review, Jahrg. 63, Heft 4 (1973)
- Blaug, Mark: "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundic-  
1976 ed Survey", Journal of Economic Literature, Jahrg. 13, Heft 1,  
(1976)

- Bombach, Gottfried: "Forecasting Requirements for Highly Qualified Manpower as a Basis for Educational Policy", in: OECD (Hrsg.) Manpower Forecasting in Educational Planning, Paris, (1965)
- Bosanquet, Nicholas und Doeringer, Peter B.: "Is there a Dual Labor Market in Great Britain?" Economic Journal, Jahrg. 83, Nr. 3330, (Juni 1973)
- Bowles, Samuel: "Schooling and Inequality from Generation to Generation", Journal of Political Economy, Jahrg. 80, Heft 3, (Mai 1972)
- Bowles, Samuel und Gintis, Herbert: "IQ in the US Class Structure", Social Policy, Jahrg. 3, Heft 4-5, (1972/73)
- Bowles, Samuel und Gintis, Herbert: "The Problem with Human Capital Theory - A Marxian Critique", American Economic Review, Papers and Proceedings, Jahrg. 65, (Mai 1975)
- Bowles, Samuel und Gintis, Herbert: Education and Capitalism in the U.S., New York (1975)
- Bowles, Samuel und Gintis, Herbert: "The Marxian Theory of Value and Heterogeneous Labour: A Critique and Reformulation", Cambridge Journal of Economics, Jahrg. 1, (1977)
- Buttler, Friedrich und Keil, Hans-Joachim: "Segmentacion del mercado de trabajo, politica del mercado de trabajo y desarrollo economico regional", La Revista Espanola de Economica, Heft 1 (1977)
- Cain, Glen C.: "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey", Journal of Economic Literature, Jahrg. 14, Heft 1 (1977)
- Carnoy, Martin; Carter, Michael: "Theories of Labor Markets and Income Distribution", Manuskript, Stanford University, (1974)
- Corina, John: Labour Market Economics. A Short Survey of Recent Theory. 1972 London: Heineman Educational Books, (1972)
- Doeringer, Peter B.: "Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labor Markets", Industrial and Labor Relations Review, Jahrg. 20, Heft 1, (Januar 1967)
- Doeringer, Peter B. und Piore, Michael J.: "Labor Market Adjustments and Internal Training", Proceedings of the Eighteenth Annual Meeting, Industrial Relations Research Association, New York (Dezember 1965)
- Doeringer, Peter B. und Piore, Michael J.: Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, Mass.: D. C. Heath, Co. (1971)
- Doeringer, Peter B. und Piore, Michael J.: "Unemployment and the Dual Labor Market", The Public Interest, Nr. 38, (1975)
- Dunlop, John T.: "The Task of Contemporary Wage Theory", in: Taylor, George W. und Pierson, Frank C., (Hrsg.), New Concepts in Wage Determination, McGraw Hill, New York, (1957)
- Dunlop, John T.: "Job Vacancy Measures and Economic Analysis", in: National Bureau of Economic Research, The Measurement and Interpretation of Job Vacancies: A Conference Report; New York, (1966)

- Gintis, Herbert: "Education, Technology and the Characteristics of Worker Productivity", *American Economic Review*, Papers and Proceedings, 1971 Jahrg. 61, (1971)
- Gintis, Herbert: "The Nature of Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production", *Review of Radical Political Economics*, Jahrg. 8, Heft 2, 1976 (1976)
- Edwards, Richard C.: "The Social Structure of Production in the Firm and Labor Market Structure", in: *Politics and Society*, Jahrg. 5, Heft 1, 1975 (1975)
- Edwards, Richard C.: "Individual Traits and Organizational Incentives: What makes a 'Good' Worker?", *The Journal of Human Resources*, Jahrg. 11, Heft 1, (1976)
- Edwards, Richard C., Reich, Michael und Gordon, David M. (Hrsg.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, Mass., Toronto, London: D. C. Heath and Company, (1975)
- Fisher, Lloyd: *The Harvest Labor Market in California*, Cambridge, Mass.: 1953 Harvard University Press, (1953)
- Flanagan, Robert J.: "Segmented Labor Market Theories and the Analysis of Racial Discrimination", *Industrial Relations*, Jahrg. 14, (1974)
- Freeman, Richard B.: "Decline of Labor Market Discrimination and Economic Analysis", *American Economic Review*, Jahrg. 63, Heft 2, 1973 (Mai 1973)
- Friedman, Milton: *Price Theory, A Provisional Text*. Chicago: Aldine Publishing Co., (1962)
- Galbraith, John K.: *The New Industrial State*. Boston: Houghton Mifflin Co., 1967 (1967)
- Gordon, David M.: *Theories of Poverty and Underemployment; Orthodox, Radical, and Dual Labor Market Perspectives*. Lexington, Mass.: D. C. Heath and Company, (1972)
- Griliches, Zwi und Mason, William: "Education, Income and Ability", *Journal of Political Economy*, Jahrg. 80, Heft 2, (Mai/Juni 1972)
- Hall, Robert E.: "Why is the Unemployment Rate so High at Full Employment?" 1970 *Brookings Papers on Economic Activity*, Jahrg. 1, Heft 3 (1970)
- Hall, Robert E.: "Prospects for Shifting the Phillips Curve through Manpower Policy", *Brookings Papers on Economic Activity*, Jahrg. 2, Heft 3, (1971)
- Harrison, Bennett: *Education, Training and the Urban Ghetto*. Baltimore: John 1972a Hopkins University Press, (1972)
- Harrison, Bennett: "Education and Underemployment in the Urban Ghetto", 1972b *American Economic Review*, Jahrg. 62, Heft 5 (Dezember 1972)
- Hicks, John R.: *The Theory of Wages*. London: The Macmillan Co., (1963)
- Holt, Charles C.: "How Can The Phillips-Curve Be Moved to Reduce Both Inflation and Unemployment?", in: Phelps, Edmund (Hrsg.), *Micro-*

economic Foundations of Employment and Inflation Theory, New York: Norton (1970)

- Holt, Charles C., u. a.: "Manpower Policies to Reduce Inflation and Unemployment", in: Ulman, Lloyd (Hrsg.), "Manpower Programs in the Policy Mix", Baltimore and London (1973)
- Kerr, Clark: "Labor Markets: Their Character and Consequences", American Economic Review, Jahrg. 40, Heft 2, (Mai 1950)
- Kerr, Clark: "The Balkanization of Labor Markets", in: Labor Mobility and Economic Opportunity, E. Wight Bakke, u. a. (Hrsg.), Cambridge, Mass.: M.I.T. Press, (1954)
- Kerr, Clark; Dunlop, John T.; Harbison, Frederick and Myers, Charles A.: 1960 Industrialism and Industrial Man. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, (1960)
- Mackay, Donald I., u. a.: Labour Markets under Different Employment Conditions. London: George Allen and Unwin Ltd., (1971)
- Mallet, L.: "Les filières professionnelles", Annales de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, Jahrg. 23, (1975)
- Marglin, Stephen A.: "What Do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production", The Review of Radical Political Economics, Jahrg. 6, Heft 2, (1974)
- Marris, Robin: The Economics of Managerial Capitalism. Glencoe, Ill.: The Glencoe Free Press, (1964)
- Marshall, Ray: "The Economics of Racial Discrimination: A Survey", Journal of Economic Literature, Jahrg. 12, Heft 3, (September 1974)
- Mill, John S.: Principles of Political Economy. Bd. 1, New York: The Colonial Press, (1900)
- Miller, Herman P.: Income of the American People. New York: Wiley, (1955)
- Mincer, Jacob: "On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications", 1962 Journal of Political Economy, Supplement, Jahrg. 70, (Oktober 1962)
- Mincer, Jacob: "The Distribution of Labor Incomes: A Survey", Journal of Economic Literature, Jahrg. 8, (März 1970)
- Mincer, Jacob: "Unemployment Effects of Minimum Wages", Journal of Political Economy, Jahrg. 84, Heft 4, (August 1976)
- National Commission on Technology, Automation and Economic Progress: 1966 "Technology and the American Economy", Report, Washington, D. C.: US Government Printing Office, (1966)
- Oi, Walter Y.: "Labor as an Quasi-Fixed Factor", Journal of Political Economy, 1962 Jahrg. 70, Heft 6, (Dezember 1962)
- Ostermann, Paul: "An Empirical Study of Labor Market Segmentation", Industrial and Labor Review, Jahrg. 28, Heft 4, (1975)

- Paci, Masimo: "Le contraddizioni del mercato del lavoro", in: Leon, P. e.  
1973 Marrchi, M. (Hrsg.), Sviluppo Economico Italiano e Forza-Lavoro,  
Padova: Biblioteca Marsilio Economica (1973)
- Parnes, Herbert S.: Research on Labor Mobility. New York: Social Science Re-  
1954 search Council, (1954)
- Perry, George L.: "Changing Labor Markets and Inflation", Brookings Papers on  
1970 Economic Activity, Jahrg. 1, Heft 3, (1970)
- Perry, George L.: "Unemployment Flows in the US Labor Market", Brookings  
1972 Papers on Economic Activity, Jahrg. 2, Heft 2, (1972)
- Phelps, Edmund S. (Hrsg.): Microeconomic Foundations of Employment and In-  
1970flation. New York: Norton, (1972)
- Piore, Michael J.: "On-the-Job Training and Adjustment to Technological  
1968 Change", The Journal of Human Resources, Band III, Nr. 4,  
(Herbst 1968)
- Piore, Michael J.: "On-the-Job Training in the Dual Labor Market: Public and  
1969 Private Responsibilities in On-the-Job Training of Disadvantaged  
Workers", in: Weber, Arnold R., u. a. (Hrsg.), Public-Private  
Manpower Policies, Madison: Industrial Relations Research Asso-  
ciation, Wisconsin, (1969)
- Piore, Michael J.: "Jobs and Training", in: Beer, S. H. und Barringer, R. E.,  
1970 The State and the Poor, Cambridge, Mass.: Winthrop Publishers  
Inc., (1970)
- Piore, Michael J.: "Notes for a Theory of Labour Market Stratification", Work-  
1972 ing Paper No. 95, Dept. of Economics, M. I. T., (Oktober 1972),  
und in: Edwards, Richard C.; Reich, Michael; Gordon, David M.  
(Hrsg.), Labor Market Segmentation, Lexington, Mass., Toronto,  
London: D. C. Heath and Company, (1975)
- Piore, Michael J.: "Fragments of a 'Sociological' Theory of Wages", American  
1973a Economic Review, Papers and Proceedings, Jahrg. 63, Heft 2,  
(Mai 1973)
- Piore, Michael J.: "On the Technological Foundations of Economic Dualism",  
1973b Working Paper Nr. 110, Dept. of Economics, M. I. T., (Mai 1973)
- Piore, Michael J.: "The Role of Immigration in Industrial Growth: A Case Study  
1973c of the Origins and Character of Puerto Rican Migration to Boston",  
Working Paper Nr. 112, Dept. of Economics, M. I. T., (Mai 1973)
- Piore, Michael J.: "Comments on Michael Wachter's 'The Primary and Second-  
1974 ary Labor Market Mechanism: A Critique of the Dual Literature'",  
Brookings Papers on Economic Activity, Jahrg. 4, Heft 3, (1974)
- Rehn, Gösta: "Recent Trends in Manpower Policy", European Yearbook, Jahrg.  
1973 21, The Hague, (1973)
- Reich, Michael; Gordon, David M.; Edwards, Richard C.: "A Theory of Labor  
1973 Market Segmentation", American Economic Review, Papers and  
Proceedings, Jahrg. 63, (Mai 1973)

- Robinson, Derek (Hrsg.): Local Labour Markets and Wage Structures. London: 1970 Gower Press, (1970)
- Ross, Arthur M.: Trade Union Wage Policy. Berkeley: University of California 1948 Press, (1948)
- Ross, Arthur M.: "Do we have a New Industrial Feudalism?", American Economic Review, Jahrg. 48, Heft 5, (1958)
- Rottenberg, Simon: "On Choice in Labor Markets", Industrial and Labor Relations Review, Jahrg. 9, Heft 2, (Januar 1956)
- Smith, Adam: An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. 1776 Band 1, New York, (1937); deutsche Ausgabe: Eine Untersuchung über Natur und Wesen des Volkswohlstandes. 1. Band, Jena, (1932)
- Shultz, Theodore W.: "Education and Economic Growth", in: Nelson, H. B. 1961a (Hrsg.), Social Forces Influencing American Education, The Sixtieth Yearbook of the National Society for the Study of Education, Chicago, (1961)
- Shultz, Theodore W.: "Investment in Human Capital", American Economic Review, 1961b Jahrg. 51, (1961)
- Shultz, Theodore W.: Investment in Human Capital: The Role of Education and Research. New York: Free Press, (1971)
- Silvestre, Jacques J.: Les salaires ouvriers dans l'industrie française. Paris: 1973 Bordas, (1973)
- Solow, Robert S.: "What Happened to Full Employment?", Quarterly Review of Economics and Business, Jahrg. 13, Heft 2, (1973)
- Spence, Michael A.: "Job Market Signalling", Quarterly Journal of Economics, 1973 Jahrg. 87, Heft 3, (1973)
- Stigler, George J.: "The Economics of Minimum Wage Legislation", American 1946 Economic Review, Jahrg. 36, Heft 3, (Juni 1946)
- Stigler, George J.: "The Economics of Information", Journal of Political Economy, 1961 Jahrg. 69, (1961)
- Stigler, George J.: "Information in the Labor Market", Journal of Political Economy, 1962 Supplement, Jahrg. 70, (1962)
- Stone, Katherine: "The Origins of Job Structures in the Steel Industry", in: 1975 Edwards, Richard C.; Reich, Michael; Gordon, David M. (Hrsg.), Labor Segmentation. Lexington, Mass., Toronto, London, (1975)
- Swinton, David H.: "A Labor Force Competition Theory of Discrimination in the 1977 Labor Market", American Economic Review, Jahrg. 67, Heft 1, (Februar 1977)
- Thurow, Lester C.: "Education and Economic Inequality", The Public Interest, 1968 Heft 28, (Sommer 1972)
- Thurow, Lester C.: Poverty and Discrimination. Washington D. C.: Brookings 1969 Institution, (1969)

- Thurrow, Lester C.: *The Political Economy of Income Redistribution Policies*, 1973  
The Annals of Political and Social Science, Income Inequality, (September 1973)
- Thurrow, Lester C.: *Generating Inequality*. New York: Basic Books, (1975)
- Thurrow, Lester C. und Lucas, Robert E. B.: *The American Distribution of Income: A Structural Problem*. Joint Economic Committee Print, 92nd Congress, 2nd session, (1972)
- Ulman, Lloyd: *The Rise of the National Trade Union*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, (1966)
- US Department of Health, Education and Welfare, Special Task Force To The Secretary: *Work in America*. Report prepared under the auspices of the W. E. Upjohn Institute for Employment Research, Cambridge, Mass.: Massachusetts Institute of Technology, (1973)
- Valentine, Charles A.: *Culture and Poverty: Critique and Counterproposals*. 1968  
Chicago: University of Chicago Press, (1968)
- Vincens, Jean; Robinson, Derek: *Research into Labour Market Behaviour*. Paris: 1974  
OECD, (1974)
- Vincens, Jean: *Les licenciés en Droit et en Sciences Economiques de Toulouse*. 1976  
Comparaison des enquêtes de 1970 et de 1973. Toulouse: Institut d'Etudes de l'Emploi, (Oktober 1976)
- Vietorisz, Thomas und Harrison, Bennett: "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development", *American Economic Review*, Papers and Proceedings, Jahrg. 63, Heft 2, (Mai 1973)
- Wachtel, Howard M.: "Capitalism and Poverty in America: Paradox or Contradiction?", *American Economic Review*, Jahrg. 62, Heft 2, (Mai 1972)
- Wachtel, Howard M. und Betsey, Charles: "Employment at Low Wages", *Review of Economics and Statistics*, Jahrg. 54, Heft 2, (Mai 1972)
- Wachtel, Howard M.: "Class Consciousness and Stratification in the Labor Process", in: Edwards, Richard C.; Reich, Michael; Gordon, David M., *Labor Market Segmentation*, Lexington, Mass.: D. C. Heath and Company, (1975)
- Wachter, Michael L.: "The Primary and Secondary Labor Market Mechanism: A Critique of the Dual Approach", *Brookings Papers on Economic Activity*, Jahrg. 4, Heft 3, (1974)
- Weisskopf, Francine B.: "Women's Place in the Labor Market", *American Economic Review*, Jahrg. 62, Heft 2, (Mai 1972)
- Williamson, O. C.; Wachter, Michael L.; Harris, Jeffrey E.: "Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange", *Bell Journal of Economics*, Jahrg. 6, Nr. 1, (Frühjahr 1975)
- Zellner, Harriet: "Discrimination against Women, Occupational Segregation, and the Relative Wage", *American Economic Review*, Papers and Proceedings, Jahrg. 63, (Mai 1973)



## B) Deutschsprachige Titel

- Altmann, Norbert und Bechtle, Günter: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. München: Carl Hanser Verlag, (1971)
- Altmann, Norbert und Böhle, Fritz: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit - Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt. Frankfurt/M.: Athenäum-Verlag, (1972)
- Arbeitskreis "Arbeitswirtschaftliche Strukturprobleme" des Rationalisierungskuratoriums der Deutschen Wirtschaft (RKW) e. V. und der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung: "Kritische Anmerkungen zum Manpower-Ansatz in der Arbeitsmarktforschung", MittAB, Jahrg. 1, Heft 5 (Anhang), (1968)
- Baethge, Martin, u. a.: Produktion und Qualifikation. Forschungsberichte des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI), Göttingen: SOFI, (März 1973)
- Baisch, H., u. a.: "Die Wirtschaftskrise in der BRD - Eine Auseinandersetzung mit den Analysen des Sachverständigenrats zur Begutachtung der Wirtschaftlichen Entwicklung", Leviathan, Jahrg. 5, Heft 2, (1977)
- Beck, Ulrich; Bolte, Karl Martin; Brater, Michael: "Bildungsreform und Berufsreform. Zur Problematik der berufsorientierten Gliederung des Bildungssystems", MittAB, Jahrg. 9, Heft 4, (1976)
- Behring, Karin und Lutz, Burkart: "Betriebsstruktur als Bestimmungsgröße der Nachfrage auf regionalen Arbeitsmärkten", MittAB, Jahrg. 3, Heft 2, (1970)
- Bodenhöfer, Hans-Joachim: "Arbeitsmobilität und regionales Wachstum", Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 137, Berlin: Duncker & Humblot, (1969)
- Bolle, Michael (Hrsg.): Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik. UTB. Taschenbücher, Opladen: Leske Verlag & Budrich GmbH, (1976)
- Brinkmann, Christian: "Ausbildung und Arbeitseinkommen", Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Jahrg. 123, (1967)
- Brinkmann, Christian: Umfang und Entwicklung der Mobilität von qualifizierten Arbeitskräften. Gutachten für den deutschen Bildungsrat, Bonn, (1972)
- Brinkmann, Christian: "Arbeitslosigkeit und Mobilität" (aus der Untersuchung des IAB über Ursachen und Auswirkungen von Arbeitslosigkeit), MittAB, Jahrg. 10, Heft 2, (1977)
- Buttler, Friedrich; Gerlach, Knut; Liepmann, Peter: "Funktionsfähige regionale Arbeitsmärkte als Bestandteil ausgewogener Funktionsräume", in: Marx, Detlef (Hrsg.), Ausgeglichene Funktionsräume, Veröffentlichungen der Akademie für Raumforschung und Landesplanung, Band 94, Hannover: Hermann Schroedel Verlag KG, (1975)
- Buttler, Friedrich; Gerlach, Knut; Liepmann, Peter: Grundlagen der Regionalökonomie. Reinbek bei Hamburg: Rohwolt Taschenbuch Verlag, (1977)

- Buttler, Friedrich; Gerlach, Knut; Liepmann, Peter: "Über den Zusammenhang von Arbeitsmarkt und Armut - das Alte an der 'Neuen Sozialen Frage'", erscheint Anfang 1978 in einem Tagungsband des Sozialpolitischen Ausschusses des Vereins für Sozialpolitik.  
1978
- Cramer, Ulrich, u. a.: "Zum Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit", MittAB, Jahrg. 9, Heft 1, (1976)  
1976
- Dahrendorf, Ralf: Bildung ist Bürgerrecht, Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik. Hamburg: Nannen-Verlag, (1965)  
1965
- Deutscher Bildungsrat: Empfehlungen der Bildungskommission, "Strukturplan für das Bildungswesen", Bonn, (1970)  
1970
- Dohse, Knuth: "Staatliche Disposition über ausländische Arbeiter - Aufrechterhaltung einer gespaltenen Arbeiterschaft", Referat zum 6. Wissenschaftlichen Kolloquium der Arbeitsgemeinschaft für Friedens- und Konfliktforschung (AFK) über "Konflikte in der Arbeitswelt", Hannover 1. - 3. Oktober 1975, (unveröffentlicht)  
1975
- Edding, Friedrich: "Bildungsaufwand als wachstumsfördernde Investition", in: Edding, Friedrich, Ökonomie des Bildungswesens, Freiburg: Verlag Rombach, (1963)  
1963
- Egle, Franz: "Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote, Dauer der Arbeitslosigkeit und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit", MittAB, Jahrg. 10, Heft 2, (1977)  
1977
- Engelen-Kefer, Ursula: Beschäftigungspolitik. Köln: Bund-Verlag, (1976)  
1976
- Engelen-Kefer, Ursula: "Ansätze zur Erklärung der Arbeitslosigkeit: Wissenschaft oder Ideologie?", WSI-Mitteilungen, Heft 5, (1977)  
1977
- Fischer, Ulrike: "Bildungssystemplanung als Arbeitsmarktpolitik?", in: Bolle, Michael (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, UTB, Opladen: Leske Verlag, (1976)  
1976
- Freiburghaus, Dieter: "Zentrale Kontroversen der neueren Arbeitsmarkttheorie", in: Bolle, Michael (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, VTB, Band 572, Opladen: Leske Verlag & Budrich GmbH, (1976)  
1976
- Freiburghaus, Dieter und Schmid, Günter: "Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten: Darstellung und Kritik neuerer Ansätze mit besonderer Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Konsequenzen", Leviathan, Jahrg. 3, Heft 3, (1975)  
1975
- von Friedeburg, Ludwig: Soziologie des Betriebsklimas. Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt, (1963)  
1963
- Friedrichs, Günter (Hrsg.): Automation - Risiko und Chance - Beiträge zur zweiten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland über Automatisierung, Rationalisierung und technischen Fortschritt, Bde. I und II, Köln: Europäische Verlagsanstalt, (1965)  
1965

- Fürst, Dietrich und Zimmermann, Klaus: Standortwahl industrieller Unternehmen. 1973 Schriftenreihe der Gesellschaft für regionale Strukturentwicklung, Band 1, Bonn (1973)
- Gensior, Sabine und Krais, Beate: "Arbeitsmarkt und Qualifikationsstruktur", Soziale Welt, Jahrg. 25, Heft 3, (1974)
- Gensior, Sabine und Krais, Beate: "Gesellschaftstheoretische Erklärungsmuster von Arbeitskräften", in: Bolle, Michael (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen: Leske Verlag & Budrich GmbH, (1976)
- Giersch, Herbert: Konjunktur- und Wachstumspolitik in der offenen Wirtschaft, 1977 Allgemeine Wirtschaftspolitik, Band 2, Wiesbaden: Dr. Th. Gabler-Verlag, (1977)
- Gerlach, Knut und Liepmann, Peter: Konjunkturelle Aspekte der Industrialisierung peripherer Regionen - dargestellt am Beispiel des ostbayerischen Regierungsbezirks Oberpfalz", Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik, Band 187, Heft 1, (1972)
- Gerlach, Knut und Küfner, K. -F.: "Freiwilliger Arbeitsplatzwechsel in Rückstandsregionen", Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaft, Jahrg. 94, (1974)
- Hardes, Heinz-Dieter: "Zur Problematik struktureller Arbeitslosigkeit", in: Kulp, Bernhard und Haas, Heinz-Dieter (Hrsg.), Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Band 92, Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft, (1977)
- Hegelheimer, Armin: "Bildungsökonomie und Bildungsplanung - Eine kritische Untersuchung der Ansätze zu einer ökonomischen Theorie der Bildungspolitik", Sonderdruck aus: Konjunkturpolitik, Jahrg. 14, Heft 2, Berlin, (1968)
- Heidermann, Horst (Hrsg.): Wirtschaftsstruktur und Beschäftigung. Bonn-Bad Godesberg: Verlag Neue Gesellschaft, (1976)
- Hofbauer, Hans; Kraft, Hermine; Thieur, Hermann: "Über Ausbildungskombinationen und den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beruf bei männlichen Erwerbspersonen", in: MittAB, Jahrg. 3, Heft 2, (1970)
- Hofbauer, Hans und König, Paul: "Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen nach dem Ureil von Vorgesetzten", MittAB, Jahrg. 5, Heft 2, (1972)
- Hofbauer, Hans und Nagel, Elisabeth: "Regionale Mobilität bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland", (Aus der Untersuchung des IAB über Berufsverläufe), MittAB, Jahrg. 6, Heft 3, (1973)
- Hüfner, Klaus: Bildungsinvestitionen und Wirtschaftswachstum. Ausgewählte Beiträge zur Bildungsökonomie, Stuttgart: Klett-Verlag, (1970)
- Krieger, Hubert und Pintar, Rüdiger: Regionale Arbeitsmarktstrukturen und ihre Implikationen auf objektive Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen. Bericht Nr. 10 des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen, Köln, (Februar 1977)

- Krieger, Hubert und Pintar, Rüdiger: "Zum Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit in regionaler Sicht", WSI-Mitteilungen, Jahrg. 30, Heft 5, (Mai 1977)
- Kühl, Jürgen, u. a.: "Bezugssysteme für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit", MittAB, Jahrg. 8, Heft 4, (1975)
- Kühl, Jürgen: "Arbeitsmarktpolitik bei mittelfristigen Ausbildungs- und Arbeitsplatzdefiziten", WSI-Mitteilungen, Jahrg. 29, Heft 2, (Februar 1976)
- Kühl, Jürgen: "Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen", MittAB, Jahrg. 1976b 9, Heft 4, (1976)
- Külp, Bernhard und Schreiber, Wilfried (Hrsg.): Arbeitsökonomik. Köln: Verlag 1972 Kiepenheuer und Witsch, (1972)
- Lempert, Wolfgang: "Bildungsforschung und Emanzipation", in: Neue Sammlung, 1969 Jahrg. 9, Heft 4, (1969)
- Lenhardt, Gero: Berufliche Weiterbildung und Arbeitsteilung in der Industrieproduktion. Frankfurt/M.: Suhrkamp Verlag, (1974)
- Lenhardt, Gero: "Berufliche Qualifikation und Arbeitslosigkeit", Leviathan, 1975 Jahrg. 3, Heft 3, (1975)
- Lutz, Burkart: "Sozioökonomische Bildungsforschung in der Sackgasse?", in: Hüfner, Klaus und Naumann, J. (Hrsg.), Bildungsökonomie - Eine Zwischenbilanz, Friedrich Edding zum 60. Geburtstag, Stuttgart, (1969)
- Lutz, Burkart: "Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich - Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestrukturen", in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (Hrsg.), Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Band I., Frankfurt/M.: Aspekte-Verlag, (1976)
- Lutz, Burkart: "Die Harmonie von Stabilität, Wachstum und Vollbeschäftigung Das Ende einer Illusion", Gewerkschaftliche Monatshefte, 1976b Jahrg. 27, Heft 8, (1976)
- Lutz, Burkart: "Sieben magere Jahre - Oder: Ist die Unterbeschäftigung unvermeidlich?", in: Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Reform aus Solidarität, Festschrift zum 60. Geburtstag von Heinz-O. Vetter, Köln: Bund Verlag, (1977)
- Lutz, Burkart und Weltz, Friedrich: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt, (1966)
- Lutz, Burkart; Krings, Inge; Fleischer, Jan: "Überlegungen zum Problem des 'Bedarfs' an hochqualifizierten Arbeitskräften und seiner Prognose", HIS-Brief 10, (1970)
- Lutz, Burkart und Krings, Inge: "Überlegungen zur sozio-ökonomischen Rolle akademischer Qualifikation", HIS-Brief 18, (1971)

- Lutz, Burkart, u. a.: Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, Zusammenfassung, RKW-Projekt A-44, Frankfurt/M., (1973)
- Lutz, Burkart und Sengenberger, Werner: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 26, Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co, (1974)
- Mendius, Hans-Gerhard und Sengenberger, Werner: "Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik", in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (Hrsg.), Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Band I., Frankfurt/M.,: Aspekte-Verlag, (1976)
- Mertens, Dieter: "Empirische Grundlagen für die Analyse der beruflichen Flexibilität", MittAB, Jahrg. 1, (Dezember 1968)
- Mertens, Dieter: "'Berufsprognosen': Relativierung und Modifikationen", MittAB Jahrg. 2, (1969)
- Mertens, Dieter: "Der Arbeitsmarkt als System von Angebot und Nachfrage", MittAB, Jahrg. 6, Heft 3, (1973)
- Mertens, Dieter: "Der unscharfe Arbeitsmarkt - Eine Zwischenbilanz der Flexibilitätorschung", IAB-Mitteilungen, Jahrg. 6, Heft 4 (1973)
- Meyer, Wolfgang: Ursachen des Lehrstellenrückganges. Beiträge zur angewandten Wirtschaftswissenschaft, Band 4, Berlin: Duncker & Humblot, (1977)
- Mieth, Wolfram: Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur. Göttinger Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Studien, Band 6, Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co, (1967)
- Molitor, Bruno: "Zur Politik der Arbeitsmobilität", Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Jahrg. 14, (1969)
- Nehring, Sieghart und Soltwedel, Rüdiger: "Probleme der Beschäftigungspolitik", Konjunkturpolitik, Heft 4, (1976)
- Novotny, Ewald (Hrsg.): Löhne, Preise, Beschäftigung. Frankfurt/M.: Athenäum Verlag, (1974)
- Pfriem, Hanns: "Aktive Arbeitsmarktpolitik oder Ausbau der Arbeitslosenversicherung - eine falsche Alternative", in: Seifert, Jürgen und Simmert, Diethard B. (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Köln: Bund-Verlag, (1977)
- Picht, Georg: Die deutsche Bildungskatastrophe. München: Deutscher Taschenbuch Verlag, (1965)
- Pöhl, H. -J.: "Die älteren Arbeitnehmer als soziale Randgruppe", WSI-Mitteilungen, Jahrg. 29, Heft 4, (1976)
- Priewe, Jan: "Die beschäftigungstheoretische und -politische Konzeption des Sachverständigenrats in seinen Jahresgutachten 1975/76 und 1976/77", in: Seifert, Harmut und Simmert, Diethard B. (Hrsg.) Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Köln: Bund-Verlag, (1977)

- Raum, G.: Die Arbeitsplatzqualitätsanforderungen der Zweigbetriebe, (hektographierter Bericht), Universität Regensburg, (1972)
- Reyher, Lutz: Lücken der Arbeitsmarktforschung. Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Göttingen: Verlag Otto Schwartz und Co., (1976)
- Riese, Hajo, u. a.: Die Entwicklung des Bedarfs an Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: Franz-Steiner-Verlag, (1967)
- Sabel, Charles F.: "Arbeitsmarktstrukturen und Konfliktpotentiale", in: Müller, Gernot u. a., Ökonomische Krisentendenzen im gegenwärtigen Kapitalismus, hektographierter Abschlußbericht des Max-Planck-Instituts zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt, Starnberg, (Juni 1976)
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: 1976/77 Jahresgutachten 1975, Deutscher Bundestag, Drucksache 7/4326, Bonn, (1975)
- Sass, Jürgen; Sengenberger, Werner; Wetz, Friedrich: Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik. Köln/Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt, (1974)
- Schmid, Günter: "Zur Konzeption einer aktiven Arbeitsmarktpolitik", in: Bolle, Michael (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen: Leske Verlag & Budrich GmbH, (1976)
- Schmid, Günter: Steuerungssysteme des Arbeitsmarkts. Vergleich von Frankreich, Großbritannien, Schweden, DDR und Sowjetunion mit der Bundesrepublik Deutschland, Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 84, Göttingen: Verlag Otto Schwartz und Co., (1975)
- Schmid, Günter: "Zum Problem der 'strukturellen Arbeitslosigkeit'", Discussion Papers, Internationales Institut für Management und Verwaltung, WZB, (Februar 1977)
- Schmid, Günter und Freiburghaus, Dieter: "Beschäftigungspolitische Möglichkeiten zur Bekämpfung hoher Arbeitslosigkeit bei Inflation", Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, Heft 16, (1976)
- Schmid, Günter und Freiburghaus, Dieter (Hrsg.): Seminar-Papiere zur Konferenz über aktive Arbeitsmarktpolitik in ausgewählten Ländern, Berlin, 24. - 26. April 1975, Internationales Institut für Management und Verwaltung, Wissenschaftszentrum Berlin, (1975)
- Schuster, Lothar: "Die Mobilität der Arbeitnehmer. Eine vergleichende Analyse von vier Erhebungen", MittAB, Jahrg. 2, (1969)
- Seifert, Hartmut: "Frauenarbeit - Eine disponible Arbeitskräftereserve", WSI-Mitteilungen, Jahrg. 29, Heft 1, (1976)
- Seifert, Hartmut und Simmert, Diethart B. (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der Krise. Köln: Bund-Verlag, (1977)

- Sengenberger, Werner: "Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts. Forschungsberichte aus dem ISF München, Frankfurt/M. - München: Aspekte-Verlag, (1975)  
1975a
- Sengenberger, Werner: "Arbeitsmarktsegmentierung und deren Konsequenzen für eine aktive Arbeitsmarktpolitik", in: Schmid, Günter und Freiburghaus, Dieter (Hrsg.), Seminarpapiere zur Konferenz über aktive Arbeitsmarktpolitik in ausgewählten Ländern, Berlin, 24. - 26. April 1975, Berlin, (1975)  
1975b
- Sengenberger, Werner: "Innerbetriebliche Arbeitsmärkte und ihre Folgen für die öffentliche Arbeitsmarktpolitik - Ein Beitrag zur arbeitsmarkt-theoretischen Diskussion", WSI-Mitteilungen, Jahrg. 28, Heft 2, (1976)  
1976
- Sengenberger, Werner: "Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstruktur", WSI-Mitteilungen, Jahrg. 30, Heft 4, (April 1977)  
1977
- Sengenberger, Werner: Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts. Forschungsberichte aus dem ISF München, München und Frankfurt/M.: Campus-Verlag, (1978)  
1978
- Schultz-Wild, Rainer: Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise. Forschungsergebnisse aus der Rezession 1973/75, Frankfurt/M.: Campus-Verlag, (1978)  
1978
- Soltwedel, Rüdiger: "Konjunkturelle und strukturelle Arbeitslosigkeit - ungelöstes Zurechnungsproblem", WSI-Mitteilungen, Heft 5, (1977)  
1977
- Soltwedel, Rüdiger; Spinanger, Dean: "Zur Erklärung der Beschäftigungsprobleme in ausgewählten Industriestaaten: Bericht über ein Forschungsprojekt", MittAB, Jahrg. 9, Heft 2, (1976)  
1976
- Uherek, Edgar, u. a.: "Vorschläge zur Beendigung der Massenarbeitslosigkeit", Blätter für deutsche und internationale Politik, Jahrg. 22, Heft 5, (1977)  
1977
- Weltz, Friedrich: Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt. RKW-Projekt A 58, Frankfurt/M. (1971)  
1971
- Weltz, Friedrich: "Betriebliche Beschäftigungspolitik der Arbeitskräfte", Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 1, (1976)  
1976
- Weltz, Friedrich; Schmid, Gert; Sass, Jürgen: Facharbeiter im Industriebetrieb. Eine Untersuchung in metallverarbeitenden Betrieben. Frankfurt/M.: Athenäum Verlag, (1974)  
1974
- Werth, Manfred: Analyse mobilitätshemmender Motivationen. Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 13, Göttingen: Verlag Otto Schwarz & Co, (1974)  
1974
- Widmaier, Hans-Peter, u. a.: Bildung und Wirtschaftswachstum. Villingen (1966)S  
1966